

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Faculté d'éducation
Département d'orientation professionnelle
Maîtrise en orientation

Effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur deux mesures de
changement

Par
Jean-Sébastien Gagné-Bisson

Mémoire présenté à la Faculté d'éducation
En vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences, M. Sc.
Maîtrise en orientation

Juin 2017

© Jean-Sébastien Gagné-Bisson, 2017

« Il faut prendre le changement
par la main avant qu'il ne
vous prenne à la gorge »

- Winston Churchill

SOMMAIRE

Le chaos et l'incertitude sur le marché du travail contribuent à complexifier l'expérience personnelle du développement de carrière. Peu importe l'enjeu de carrière qu'une personne doit résoudre, cette dernière doit être en mesure d'apporter des changements cognitifs, émotionnels et comportementaux afin d'y parvenir. Il importe alors de se préoccuper du processus de changement qui amène la personne à s'y engager pour s'adapter et résoudre les enjeux auxquels elle fait face. En particulier, lorsqu'elle sollicite des services de counseling de carrière pour y arriver. Bien que le counseling de carrière ait démontré son efficacité et soit reconnu pour favoriser le changement chez l'individu qui consulte (Lecomte et Guillon, 2000; Lecomte et Savard, 2004; Olry-Louis, Guillon et Loarer, 2013), l'étude des effets du counseling de carrière n'a accordé que très peu d'attention empirique aux aspects intraindividuels du changement jusqu'à présent (Covali, Bernaud et Di Fabio, 2011).

Une revue de la littérature sur la question nous mène au même constat. Elle propose cependant un cadre théorique pertinent tiré du modèle transthéorique du changement (MTC) de Prochaska et DiClemente (1992) avec son concept des stades de changement (SC). Par conséquent, la présente étude vise à évaluer les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur les SC d'adultes ayant participé volontairement. Une variable évaluant leur intention d'effectuer un changement dans leur carrière (IECC) est également mesurée et ajoutée à l'analyse.

Les principaux résultats, obtenus par l'entremise du devis quasi expérimental avant-après à groupe témoin non équivalent auprès d'un échantillon de 34 sujets, ne permettent pas de conclure qu'une démarche de counseling de carrière individuel a des effets sur les SC. Par contre, les résultats suggèrent qu'il a des effets sur l'IECC.

Une analyse préliminaire catégorielle des résultats indique que la majorité des personnes participantes à l'étude se situe au stade contemplation à la mesure pré-test. Une première série d'analyses bivariées montre que les groupes de comparaison constitués ne diffèrent significativement que sur une variable sociodémographique évaluée à la mesure pré-test. L'analyse de tests-*t* pour échantillons appariés révèle qu'aucun changement significatif n'est observé chez le groupe contrôle entre les deux temps de mesure, alors que l'on dénote un changement significatif aux scores de l'IECC chez le groupe expérimental. Les résultats d'une ANOVA à mesures répétées indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre le groupe expérimental et le groupe contrôle sur le plan des changements survenus aux échelles des SC entre les deux temps de mesure. Concernant les changements survenus à l'IECC, les résultats révèlent que le groupe expérimental change davantage que le groupe contrôle entre la mesure pré-test et la mesure posttest.

Diverses limites de l'étude peuvent expliquer le peu d'effets associés à la démarche de counseling de carrière sur les SC et des pistes pour de futures recherches sont abordées dans la discussion. La faible taille de l'échantillon ($n = 34$) semble avoir un impact important sur les résultats des ANOVAs à mesures répétées. La réplication de l'étude auprès d'un plus grand échantillon constitue la principale piste pour d'éventuelles recherches.

REMERCIEMENTS

J'aimerais tout d'abord remercier le corps professoral, les chargées et chargés de cours ainsi que l'équipe de soutien du département d'orientation professionnelle pour leur excellent travail tout au long de mon passage à l'Université de Sherbrooke.

Je souhaite remercier plus particulièrement Réginald Savard pour son soutien inconditionnel dans la direction de ce mémoire. Merci pour ton dévouement! Ta confiance inébranlable en mes capacités ne m'aura donné aucune autre option que d'y croire moi-même. À travers mon parcours, tu as porté tellement de chapeaux différents que j'aspire à pouvoir jongler aisément avec différents rôles comme tu sais le faire. Bravo! J'ai bon espoir que nous travaillerons à nouveau ensemble dans l'avenir. Je souhaite également remercier Francis Milot-Lapointe qui a offert son soutien statistique dans l'analyse des résultats et avec qui je me suis découvert des intérêts communs qui nous réuniront certainement à nouveau au cours de notre carrière. Merci!

Tout au long de ma formation, j'ai entretenu des liens harmonieux avec des dizaines de collègues et amis qui ont eu un impact significatif sur moi. Merci à vous tous! Sans tous les nommer, j'ai une pensée toute spéciale pour mes collègues avec qui j'ai été le plus proche, vous saurez vous reconnaître. Je souhaite également remercier ma famille, ma belle-famille et mes amis, qui ont pu se demander à l'occasion si j'allais terminer un jour. Je sais que vous avez toujours eu confiance en moi malgré tout. Merci d'être là pour moi!

Finalement, j'aimerais remercier ma complice de tous les instants, Marie-Pier, avec qui ce mémoire aura été une aventure en haute mer dans des conditions météorologiques des plus difficiles. L'arche de notre amour nous aura permis de tenir le coup et de voir naître notre petit Edmond. Merci pour tout! Je t'aime!

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	14
PREMIER CHAPITRE – PROBLÉMATIQUE	17
1. COMPLEXITÉ DE L'EXPÉRIENCE PERSONNELLE DE LA CARRIÈRE	18
1.1 Transformation du marché du travail	19
1.2 Apprentissage tout au long de la vie et employabilité	20
1.3 Développement de carrière et changement.....	21
1.4 Enjeux de carrière et tension inhérente au changement.....	24
2. PERTINENCE DU COUNSELING FACE AUX ENJEUX DE CARRIÈRE	25
2.1 Efficacité du counseling de carrière	27
2.2 Counseling de carrière et processus de changement.....	28
3. REVUE DE LA LITTÉRATURE	30
3.1 Études en counseling de carrière	31
3.2 Études en counseling personnel et en psychothérapie.....	35
3.3 Études québécoises en counseling de carrière	37
3.4 Principaux constats de la revue de la littérature	40
4. QUESTION GÉNÉRALE DE RECHERCHE.....	42
DEUXIÈME CHAPITRE – CADRE THÉORIQUE	45
1. COUNSELING DE CARRIÈRE	45
1.1 Définition du counseling de carrière.....	46
1.2 Caractéristiques du counseling de carrière	47
1.3 Enjeux de carrière en counseling de carrière	48
2. MODÈLE TRANSTHÉORIQUE DU CHANGEMENT	50
2.1 Stades de changement.....	51
2.2 Autres composantes	53
3. OBJECTIF GÉNÉRAL ET OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE	57

TROISIÈME CHAPITRE – MÉTHODOLOGIE	60
1. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	60
2. PERSONNES PARTICIPANTES	62
2.1 Description du milieu de l'étude	63
2.2 Recrutement et description des personnes participantes	65
2.3 Description du modèle d'intervention de l'étude	66
3. MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES	69
3.1 Variables sociodémographiques.....	70
3.2 Variables liées aux stades de changement.....	72
4. PROTOCOLE DE RECHERCHE.....	78
5. MÉTHODE D'ANALYSE DE DONNÉES	79
6. PRÉOCCUPATIONS ÉTHIQUES	81
QUATRIÈME CHAPITRE – DESCRIPTION DES RÉSULTATS	83
1. ANALYSE PRÉLIMINAIRE À LA MESURE PRÉ-TEST	83
2. DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON À L'ÉTUDE.....	86
3. DIFFÉRENCES ENTRE LES GROUPES DE COMPARAISON À LA MESURE PRÉ-TEST....	88
4. CHANGEMENTS SURVENUS ENTRE LES DEUX TEMPS DE MESURE	92
5. DIFFÉRENCES ENTRE LES GROUPES DE COMPARAISON.....	98
6. SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	104
CINQUIÈME CHAPITRE – DISCUSSION	105
1. DISPOSITION DES SUJETS DE L'ÉCHANTILLON À LA MESURE PRÉ-TEST.....	105
2. PREMIER OBJECTIF SPÉCIFIQUE : CHANGEMENTS SURVENUS ENTRE LES DEUX TEMPS DE MESURE	109
3. DEUXIÈME OBJECTIF SPÉCIFIQUE : DIFFÉRENCE ENTRE LES GROUPES DE COMPARAISON	111
4. LIMITES DE L'ÉTUDE	112
5. PISTES POUR DE FUTURES RECHERCHES	114
CONCLUSION.....	117

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	121
ANNEXE A – INVITATION À PARTICIPER ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LA RECHERCHE	138
ANNEXE B – QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE.....	141
ANNEXE C – ÉCHELLE D'ÉVALUATION DU CHANGEMENT	145
ANNEXE D – INTENTION D'EFFECTUER UN CHANGEMENT DANS LA CARRIÈRE	148
ANNEXE E – ATTESTATION DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE	150
ANNEXE F – AUTORISATION D'UTILISATION DES INSTRUMENTS.....	152

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Stratégies de changement	54
Tableau 2	Stratégies préconisées selon le stade de changement	55
Tableau 3	Principaux besoins de la clientèle.....	63
Tableau 4	Caractéristiques sociodémographiques des personnes participantes..	66
Tableau 5	Avantages et limites de la modalité d'administration informatisée ...	70
Tableau 6	Énoncé évaluant l'intention d'effectuer un changement dans la carrière et choix de réponse	72
Tableau 7	Différences entre l'URICA-VC et l'URICA	74
Tableau 8	Exemple d'énoncé et choix de réponse à l'Échelle d'évaluation du changement.....	75
Tableau 9	Items par stade de changement de l'Échelle d'évaluation du changement.....	76
Tableau 10	Fréquence et proportion des personnes participantes selon le stade de changement et l'intention d'effectuer un changement dans la carrière à la mesure pré-test.....	84
Tableau 11	Fréquence et proportion détaillées des personnes participantes à la mesure pré-test.....	86
Tableau 12	Description des caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon	87
Tableau 13	Description des caractéristiques liées à la démarche.....	87
Tableau 14	Fréquence et proportion des sujets selon le stade de changement et l'intention d'effectuer un changement dans la carrière à la mesure pré-test	89
Tableau 15	Différence aux variables sociodémographiques entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test	90

Tableau 16	Scores moyens à l'intention d'effectuer un changement dans la carrière et différence entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test.....	91
Tableau 17	Scores moyens aux échelles stades de changement et différences entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test	92
Tableau 18	Fréquence et proportion des sujets selon le stade de changement et l'intention d'effectuer un changement dans la carrière à la mesure posttest	94
Tableau 19	Fréquence et proportion des changements survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest	95
Tableau 20	Scores moyens et différences aux échelles des stades de changement entre les deux temps de mesure	96
Tableau 21	Scores moyens et différences à l'intention d'effectuer un changement dans la carrière entre les deux temps de mesure	97
Tableau 22	ANOVA évaluant les différences aux scores moyens des échelles des stades de changements entre les deux temps de mesure selon les groupes de comparaison et le stade initial	99
Tableau 23	ANOVA évaluant les différences aux scores moyens de l'intention d'effectuer un changement dans la carrière entre les deux temps de mesure selon les groupes de comparaison et le stade initial	102
Tableau 24	Synthèse des principaux résultats	104

LISTE DES ACRONYMES

ACCI	<i>Adult Career Concerns Inventory</i>
ACM	Modèle du changement adaptatif (<i>Adaptive Change Model</i>)
ACQ	<i>Adaptive Change Questionnaire</i>
AICC	Approche intégrative du counseling de carrière
ANOVA	Analyse de la variance (<i>Analysis of Variance</i>)
APA	<i>American Psychological Association</i>
CRCDC	Collectif de recherche en counseling et développement de carrière
ÉÉC	Échelle d'évaluation du changement
IECC	Intention d'effectuer un changement dans la carrière
IPC	Inventaire des préoccupations de carrière
LSLS	Approche du développement de carrière axée sur l'espace et le cours de la vie (<i>A life-span, life-space approach to career development</i>)
MTC	Modèle transthéorique du changement
OCCOQ	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>)
URICA	<i>University of Rhode Island Change Assessment</i>
URICA-VC	<i>University of Rhode Island Change Assessment – Vocational Counseling</i>
SC	Stade(s) de changement

INTRODUCTION

Au Québec, les conseillères et conseillers d'orientation interviennent auprès de personnes qui sollicitent de l'aide afin de résoudre des enjeux de carrière (Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau, 2011). Le counseling de carrière est une forme d'intervention qu'ils utilisent couramment afin d'accompagner l'individu à travers un processus de changement en intervenant, comme l'indique l'OCCOQ (2010), sur l'identité ainsi que sur le développement et le maintien de nouvelles stratégies d'adaptation. Le counseling de carrière est donc un processus de changement et d'apprentissage (Guédon *et al.*, 2011) dans lequel la personne qui consulte compose avec le changement suscité par la nécessité de faire des choix personnels et professionnels, de vivre des transitions (Savickas, 2013) et de résoudre des difficultés liées aux études ou au travail (Guédon *et al.*, 2011). Il s'agit d'une forme d'intervention ayant démontré son efficacité (Brown et Ryan Krane, 2000; Brown, Ryan Krane, Brecheisen, Castelino, Budisin, Miller et Edens, 2003; Whiston, Sexton et Lasoff, 1998; Swanson, 1995) et étant reconnue pour favoriser le changement chez l'individu qui consulte (Lecomte et Guillon, 2000; Lecomte et Savard, 2004; Olry-Louis, Guillon et Loarer, 2013). Elle se centre principalement, mais pas exclusivement, sur les enjeux vocationnels que cherche à résoudre l'individu. Jusqu'à maintenant, l'étude des effets du counseling de carrière n'a consacré que très peu d'attention empirique aux aspects intraindividuels du changement (Covali, Bernaud et Di Fabio, 2011).

Dans cette perspective, la présente étude, de nature exploratoire, cherche à étendre les données sur les effets du counseling de carrière. L'évaluation, auprès d'une clientèle adulte de leur attitude, leur intention et leurs comportements autorapportés face au changement, vise alors à distinguer les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur les stades de changement (SC). À cet effet, un devis quasi expérimental avant-après à groupe témoin non équivalent constitue le devis

méthodologique de l'étude puisqu'il vise à distinguer le processus de changement intraindividuel survenu entre deux temps de mesure. Les données à l'étude proviennent d'un échantillon de 34 personnes clientes à la Clinique d'orientation du département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke. Les principales méthodes d'analyse sont le test-*t* et l'ANOVA à mesures répétées.

Ce mémoire est composé de cinq chapitres : la problématique, le cadre théorique, la méthodologie, la description des résultats et la discussion. Le premier chapitre se divise en quatre sections. Dans la première section, il est question de la complexité de l'expérience personnelle du développement de carrière, alors que la deuxième section aborde la pertinence du counseling de carrière dans la résolution des enjeux liés au développement de carrière et à l'orientation professionnelle. La troisième section dresse l'état des connaissances sur le processus de changement intraindividuel en counseling de carrière. La quatrième section expose la question générale de recherche. Le deuxième chapitre se divise en trois sections. La première section présente la définition du counseling de carrière, ses principales caractéristiques et les enjeux qu'il permet de traiter. La deuxième section présente le modèle transthéorique du changement (MTC; Prochaska et DiClemente, 1992) et le concept des SC. Une troisième section formule l'objectif général et les objectifs spécifiques de recherche.

La méthodologie constitue le troisième chapitre de ce mémoire. Elle se divise en six sections. La première section expose l'approche méthodologique de l'étude, alors que la deuxième section présente les personnes participantes. Les troisième et quatrième sections présentent respectivement la méthode de collecte des données et le protocole de recherche. Dans la cinquième section, les stratégies d'analyse retenues sont détaillées et, enfin, la sixième section traite des préoccupations éthiques à prendre en compte dans l'étude. Dans le quatrième chapitre, on retrouve la description des résultats à partir des stratégies d'analyse retenues. Ce chapitre se divise en six sections. La première section expose une analyse préliminaire des personnes participantes à la mesure pré-test. La deuxième section décrit l'échantillon à l'étude et expose les critères qui permettent de diviser l'échantillon en un groupe expérimental et un groupe

contrôle. La troisième section expose les résultats de la comparaison de la distribution des données des groupes à la mesure pré-test afin d'évaluer leur équivalence. La quatrième section présente les résultats du changement survenus entre les deux temps de mesure pour chacun des groupes, alors que la cinquième section présente les résultats des différences entre les groupes de comparaison. Enfin, la sixième section expose une synthèse des résultats. Le cinquième chapitre présente la discussion des résultats. Ce chapitre se divise en cinq sections. La première section aborde la disposition initiale des sujets dans le processus de changement. La deuxième section discute des changements survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest. La troisième section aborde les différences entre les groupes de comparaison sur le plan des changements survenus. La quatrième section aborde les limites de l'étude, alors que la cinquième section expose les pistes pour de futures recherches.

PREMIER CHAPITRE

PROBLÉMATIQUE

Dans ce premier chapitre, il est question de la complexité de l'expérience personnelle du développement de carrière et de la capacité à changer que cela nécessite chez l'individu. Le processus de changement intraindividuel est donc au cœur des préoccupations de la problématique, sans toutefois être totalement dissocié des changements sociaux et environnementaux. Ce chapitre est rédigé essentiellement à partir d'une perspective psychologique issue du constructivisme puisque l'individu est considéré comme un système ouvert, interagissant constamment avec l'environnement et cherchant la stabilité à travers le changement perpétuel (Bright et Pryor, 2011; Patton et McMahon, 2014; Pryor et Bright, 2011). Une définition dynamique du développement de carrière, qui englobe parmi ces éléments clés l'individu, l'environnement, l'interaction et le changement, est d'ailleurs à privilégier (Patton et McMahon, 2014). En effet, la compréhension et l'accompagnement de l'individu en changement concernent à la fois le contexte et la personne elle-même (Pouyaud et Guichard, 2010). Cette perspective s'accorde d'ailleurs avec le champ d'exercices des conseillères et conseillers d'orientation du Québec puisqu'au cours de leurs interventions, ils évaluent le fonctionnement psychologique et les ressources personnelles de l'individu tout en considérant l'apport des conditions du milieu (OCCOQ, 2010), soit l'environnement physique et social dans lequel il évolue.

Dans un monde complexe et incertain, il ne suffit pas d'avoir un projet professionnel, il faut également être capable d'adopter une vision stratégique du développement de carrière afin de repérer les éléments essentiels d'une situation qui permettront d'ajuster le projet en fonction du contexte et des ressources disponibles (Savickas, 2011). L'individu se voit alors confronté à une transformation de l'expérience personnelle de la carrière (Herr, Cramer et Niles, 2004) lui exigeant,

notamment, d'être capable de changer pour s'adapter. Le processus par lequel une personne opère des changements, lui permettant de s'adapter et de résoudre des enjeux vocationnels, est toutefois très peu documenté dans la littérature. Par conséquent, on peut se demander si une démarche en counseling de carrière favorise ce processus chez l'individu qui consulte.

Ce chapitre se divise en quatre sections. Dans la première section, il est question de la complexité de l'expérience personnelle du développement de carrière. Cette section souligne notamment la nécessité de se préoccuper du processus de changement intraindividuel menant une personne à la résolution d'enjeux vocationnels auxquels il doit faire face. Par la suite, la deuxième section aborde la pertinence du counseling de carrière afin de résoudre efficacement ce type d'enjeux. La troisième section dresse l'état des connaissances sur le processus de changement intraindividuel en counseling de carrière à partir d'une revue de la littérature scientifique. Enfin, la quatrième section formule la question générale de recherche.

1. COMPLEXITÉ DE L'EXPÉRIENCE PERSONNELLE DE LA CARRIÈRE

L'être humain évolue dans un environnement physique et social en perpétuel changement (Bronfenbrenner, 1992, 2001; Hofacker, Buchholz et Blossfeld, 2010; Morrison et Hall, 2002; Tomasik, Silbereisen et Heckhausen, 2010). Le changement, la nouveauté et l'incertitude s'immiscent alors de manière chaotique à n'importe quel moment et dans n'importe quelles sphères de sa vie (Bright et Pryor, 2011; Pryor et Bright, 2011). C'est particulièrement le cas, de la sphère de vie professionnelle qui joue un rôle majeur dans la construction identitaire, alors que l'individu cherche notamment à se réaliser personnellement à travers l'activité professionnelle (Bujold et Gingras, 2000). L'individu doit alors faire face à la transformation du marché du travail et à la diversité d'enjeux de carrière qui en découlent.

1.1 Transformation du marché du travail

La mondialisation des marchés, le développement des nouvelles technologies et l'apparition des réseaux sociaux illustrent quelques-uns des multiples changements économiques, technologiques et sociaux qui ont contribué à transformer le marché du travail dans les dernières décennies (Di Fabio et Bernaud, 2010; Maree, 2015; Savickas, 2011). Auparavant, linéaire, stable et prévisible, le marché du travail est passé graduellement à une configuration reposant sur l'incertitude où, la flexibilité, le chaos et le changement ont remplacé le traditionnel parcours de carrière prédéfini (Di Fabio et Bernaud, 2010; Maree 2015; Masdonati et Zittoun, 2012; Olry-Louis *et al.*, 2013; Pryor et Bright, 2011; 2003; Savickas, 2011). Le concept de carrière, jusque-là associé à la sécurité, la stabilité et la continuité, est aujourd'hui relié à l'incertitude, l'imprévisibilité et l'insécurité (Boutinet, 2001; Bujold et Gingras, 2000; Castel, 2009; Dubar, 2000; Ehrenberg, 1995; Gingras, 2005; Le Corff et Gingras, 2011; Maree, 2015; Masdonati et Zittoun, 2012; Mercure, 2001; Olry-Louis *et al.*, 2013; Palmade, 2003; Pouyaud et Guichard, 2010; Pryor et Bright, 2011; 2003; Savickas, 2011).

La modification des formes (Herr, Cramer et Niles, 2004) et de la gestion du travail (Vendramin, 2007) contribuent à expliquer cette transformation. En effet, au cours des dernières décennies, les formes de travail atypique et le nombre d'emplois précaires ont augmenté (OCDE, 2015). Durant cette même période, plusieurs modèles de gestion du travail visant une flexibilité maximale de l'organisation se sont développés (Blasco et Givord, 2010; Deakin, 2002; Raveyre, 2005; Tremblay, 2008). Cette gestion flexible contribue à réduire les coûts et à améliorer la rentabilité des entreprises, mais elle redirige l'incertitude des marchés vers les travailleuses et travailleurs (Beck, 2001; Esping-Andersen, 2008).

La nécessité de rester compétitif et les exigences d'une concurrence mondialisée soutiennent la mise en place de stratégies managériales de flexibilisation et de politiques d'ajustement de la main-d'œuvre en fonction des besoins des entreprises (Burchell, Lapido et Wilkinson, 2002). Ces exigences tendent à forcer les

travailleuses et travailleurs à une gestion individuelle de leur cheminement professionnel (Vendramin, 2007). Selon Savickas (2011), le contexte instable, incertain et changeant du marché du travail, exige dorénavant à l'individu de développer et de gérer sa carrière de manière individuelle plutôt que de progresser dans une organisation lui procurant une stabilité. Cet auteur souligne d'ailleurs que le marché du travail, autrefois caractérisé par une responsabilisation organisationnelle du développement de carrière, est passé graduellement à une responsabilisation individuelle, où l'individu doit être en mesure de négocier, seul, les changements qui surviennent tout au long de sa carrière (Savickas, 2011). Dagenais (2007) abonde dans le même sens en affirmant que :

L'environnement de travail qui autrefois préconisait et valorisait la sécurité, la loyauté et la continuité vise désormais une plus grande employabilité et adaptabilité de la part des travailleurs. Les milieux de travail autrefois structurés, prévisibles et stables sont devenus changeants et flexibles. Les valeurs de tradition, d'équité et de justice sociale sont évacuées au profit des lois du marché, la valeur ajoutée ainsi que la capacité de vendre ses connaissances et habiletés. (p. 38)

Il est donc compréhensible que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) valorise la gestion de carrière individuelle (OCDE, 2004). Cette organisation cherche ainsi à favoriser une meilleure mobilité de la main-d'œuvre par le développement des compétences individuelles en gestion de carrière. Elle encourage également les gouvernements à mettre sur pied des politiques d'emploi mettant l'accent notamment sur l'adoption de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et sur l'employabilité.

1.2 Apprentissage tout au long de la vie et employabilité

Les travailleuses et travailleurs ont dorénavant à faire plusieurs allers-retours entre la formation et le travail au cours de leur cheminement professionnel (Bezanson et Kellett, 2001; OCDE, 2001). Comme le souligne Vendramin (2007), dans un marché du travail qui s'organise en fonction des exigences de la concurrence mondiale, il n'appartient qu'aux travailleuses et travailleurs de s'adapter constamment, de se former

et d'être flexibles. L'apprentissage tout au long de la vie est donc un processus dynamique continu (OCDE, 2004; UNESCO, 2013) essentiel à l'employabilité de l'individu.

Les nouvelles approches de l'organisation du travail mettent l'accent sur la flexibilité, sur l'adaptabilité, sur l'apprentissage continu et sur la capacité à transférer d'une activité à l'autre les expériences et les compétences acquises. Il est clair que le monde du travail exige et récompense l'apprentissage à vie. (OCDE, 2001, p. 22)

Au Canada, l'orientation professionnelle est considérée comme l'une des composantes importantes de ce modèle d'apprentissage (OCDE, 2004) et, selon Gingras (2005), il est pertinent que les personnes chercheuses et praticiennes considèrent le processus de développement de carrière selon une perspective d'orientation tout au long de la vie. Par ailleurs, selon Mercure (2008), la notion d'employabilité met l'accent sur la capacité de la personne à maintenir et développer ses compétences tout au long de la vie en encourageant les travailleuses et travailleurs à se percevoir comme étant les seuls responsables de leur avenir et de leur carrière. On exige donc de l'individu une plus grande mobilité et une plus grande adaptabilité afin d'être en mesure de faire face à un nombre grandissant de transition et de changement fréquent sur le marché du travail. Le succès du développement de carrière de l'individu dépend alors de sa volonté et de sa capacité à développer ses compétences par l'apprentissage tout au long de la vie, mais également de sa capacité à changer pour s'adapter.

1.3 Développement de carrière et changement

Certains auteurs ont élaboré des concepts pour parler du changement en développement de carrière. Les principaux concepts sont ceux de carrière protéique « *protean career* » (Hall, 1996; Hall et Las Heras, 2009), de carrière nomade « *boundaryless career* » (Arthur et Rousseau, 1996; Sullivan et Arthur, 2006), de chaos vocationnel « *chaos theory of careers* » (Bright et Pryor, 2011; Pryor et Bright, 2011;

2003) et d'adaptabilité à la carrière « *career adaptability* » (Super, 1990; Super, Savickas et Super, 1996).

Le concept de carrière protéique souligne que pour s'adapter et survivre dans un monde en changement, l'individu doit changer de manière autodéterminée, et ce, fréquemment. Les auteurs reconnaissent la singularité de l'individu et le caractère flexible de la construction de carrière, en plus de placer l'individu au centre de la carrière et de souligner l'importance d'inclure toutes les sphères de sa vie.

La carrière nomade, un concept étroitement lié à celui de carrière protéique, réfère aux séquences d'opportunités d'emploi allant au-delà des frontières de l'employeur unique. Il met l'accent sur la manière dont les individus organisent et gèrent leur carrière à partir des dimensions objectives et subjectives de la carrière (p. ex. : le poste occupé, la mobilité, la flexibilité, l'environnement du travail et les opportunités). Cette théorie cherche à minimiser la perspective de dépendance face aux organisations dans le développement de carrière en soulignant que la mise en œuvre de la carrière reflète l'interaction entre l'organisation individuelle de la carrière et le contexte social (Littleton, Arthur et Rousseau, 2000). L'importance de la mobilité physique et psychologique est également mise de l'avant dans la théorie. La mobilité physique réfère aux mouvements réels à travers les emplois et les organisations, alors que la mobilité psychologique renvoie à l'habileté cognitive permettant de négocier avec succès ces changements (Sullivan et Arthur, 2006).

Le chaos vocationnel est un concept qui considère l'individu comme un univers dynamique, non linéaire, complexe, unique, émergent, intentionnel, composé de systèmes ouverts et interagissant avec un environnement ayant les mêmes caractéristiques (Pryor et Bright, 2007). Le désordre, l'imprévisibilité et le manque de contrôle de l'individu sont inhérents au processus de changement qui s'opère au cours d'interaction dynamique et complexe entre l'individu et l'environnement (Bright et Pryor, 2011). Le hasard est alors la norme et non l'exception (Bright, Pryor et Harpham, 2005; Krumboltz, 1998). L'individu peut à la fois modifier son environnement et

changer lui-même. Une composante importante de l'adaptation dans cette théorie est donc l'ajustement créateur à travers le jeu d'influence entre la stabilité et le changement.

Le concept d'adaptabilité à la carrière renvoie, quant à lui, à « la qualité d'une personne d'être capable de changer, sans trop de difficulté, afin de s'ajuster (ou s'adapter) aux nouvelles circonstances de la vie ou à celles qui évoluent constamment » (Savickas, 1997, dans Gingras, 2005, p. 254). Cette capacité de changer est fondamentale durant les périodes de remise en question et de réorganisation du développement de carrière de l'individu (Gingras, 2005), notamment parce que l'on considère que celui-ci est un agent de son propre changement (Bandura, 2003). Selon Savickas, Passen et Jarjoura (1988), l'adaptabilité à la carrière inclut la capacité à faire face aux changements d'ordre vocationnel, alors que le concept de « maturité vocationnelle (appropriée aux problématiques des adolescents et des jeunes adultes) ne concerne que la capacité à prendre des décisions et à faire des choix » (Gelpe, 1997, p. 138). Savickas (1997), cité par Le Corff et Gingras (2011), affirme que :

[L]'adaptabilité à la carrière se définit comme la capacité à s'adapter aux tâches prévisibles de préparation et de participation à un rôle professionnel, ainsi qu'aux ajustements imprévisibles qui seront engendrés par des changements relatifs au travail. Cette définition inclut donc celle de la maturité vocationnelle et, en ce sens, le concept d'adaptabilité à la carrière est vu comme incluant celui de maturité vocationnelle et s'applique autant aux adolescents qu'aux adultes. (p. 3)

Ce concept a donc été élaboré afin d'expliquer la recherche d'équilibre de l'individu lorsqu'il passe à travers des périodes de questionnement et de réflexion causées par les pressions que les conditions et le monde du travail exercent sur celui-ci (Super et Knasel, 1981). Le concept d'adaptabilité à la carrière se manifeste donc par les tâches que l'individu réalise ou, du moins, se préoccupe à un moment donné dans sa carrière (Bujold et Gingras, 2000). Ce concept se base sur l'aptitude à planifier, l'exploration, l'information, la prise de décision et l'orientation vers la réalité (*Ibid.*) et

représente les attitudes et les informations qu'un individu nécessite pour s'adapter au changement auquel il doit faire face.

Alors que l'individu doit se préoccuper régulièrement de son orientation professionnelle et de son employabilité pour s'insérer sur le marché du travail et s'y maintenir, l'expérience désordonnée et imprévisible du développement de carrière valorise la capacité d'être en mesure de changer pour s'adapter. Cette capacité est particulièrement sollicitée dans un contexte où les exigences du marché du travail en changement sont propices à l'émergence de difficultés vocationnelles. Ces difficultés (ou enjeux de carrière) sont complexes et s'accompagnent d'une tension paradoxale inhérente à l'expérience subjective du changement (Lecomte et Savard, 2004; 2006).

1.4 Enjeux de carrière et tension inhérente au changement

Tel que souligné précédemment, le marché du travail est dorénavant caractérisé par l'incertitude, l'instabilité et le changement. Il engendre davantage de précarité et d'insécurité en plus d'augmenter les risques de transitions et de ruptures dans les parcours professionnels. La responsabilité individuelle de la gestion de carrière, le développement de carrière tout au long de la vie, la mobilité accrue et les parcours non linéaires chaotiques sont des exemples de défis avec lesquels l'individu doit composer. La complexité de l'expérience personnelle du développement de carrière a donc des conséquences sur les enjeux de carrière vécus par l'individu.

Selon Michaud (2003), il y a une augmentation de la fréquence et du nombre de prises de décisions nécessaires à l'orientation professionnelle et au développement de carrière de l'individu. Cela augmente par le fait même les probabilités que l'individu ait à composer avec des enjeux vocationnels. Ces enjeux de carrière se présentent comme des difficultés dans le développement de carrière et se manifestent lorsqu'il existe un écart entre la situation actuelle et la situation souhaitée par l'individu (Peterson, Sampson, Lenz et Reardon, 2002). Cet écart peut créer une indécision ou une dissonance cognitive en plus d'avoir des impacts sur le vécu affectif, cognitif et

comportemental de l'individu. Cet écart peut également être la première source de motivation qui amène l'individu à considérer le changement.

Quel que soit l'enjeu de carrière vécu, on comprend que l'adaptabilité à la carrière de l'individu est grandement sollicitée (Le Corff et Gingras, 2011), alors qu'il doit être en mesure d'apporter des changements cognitifs, émotionnels et comportementaux pour faire face à de nouvelles situations et résoudre un ou plusieurs enjeux vocationnels. Bien que l'expérience subjective de l'individu s'organise de manière unique, face au changement, chaque individu est habité par une tension paradoxale entre le besoin sécurisant de maintenir son fonctionnement actuel et la nécessité de changer pour s'adapter (Lecomte et Savard, 2004; 2006; Tremblay, 2001). L'individu cherche alors à se construire à travers un équilibre complexe entre une perception à la fois flexible et ordonnée de soi (Guichard, 2010; 2004). Cette recherche d'équilibre est constante (Lecomte et Savard, 2006) et, selon Swann (1999), plusieurs études valident que l'individu cherche une cohérence et une stabilité dans son concept de soi et qu'il est prêt à résister activement afin d'éviter de changer. L'individu perçoit donc souvent de manière instinctive le changement comme étant une menace à son équilibre même lorsqu'il est précaire, voire insatisfaisant (Lecomte et Savard, 2006). Paradoxalement à cela, l'être humain ressent un besoin fondamental de se développer et de croître. Ainsi, face au changement, celui-ci oscille entre un état de maintien et d'ouverture (Lecomte et Savard, 2004; 2006). Pour plusieurs personnes cette tension, lorsqu'elle est liée à un ou des enjeux vocationnels, est suffisante pour solliciter l'assistance de services de counseling spécialisés.

2. PERTINENCE DU COUNSELING FACE AUX ENJEUX DE CARRIÈRE

Peu importe le motif qui pousse une personne à solliciter des services de counseling, celle-ci cherche de l'aide parce qu'elle est insatisfaite d'un ou de plusieurs aspects de son existence (Egan, 2005), et ce, même si elle ne souhaite pas forcément changer (Lecomte et Savard, 2006; 2004). Le counseling est alors une démarche de résolution de problème offerte à travers un accompagnement personnalisé à l'intention

de tout individu confronté à un ou plusieurs enjeux auxquels il doit faire face (Tourette-Turgis, 1996). La prémisse du counseling est donc que l'individu qui consulte possède en lui-même le potentiel et les ressources nécessaires à son évolution (*Ibid.*). Par conséquent, l'individu doit être en mesure d'opérer, de manière autodéterminée, des changements cognitifs, émotionnels et comportementaux afin de résoudre les enjeux qui l'ont amené à consulter. La finalité étant de jouir d'une existence plus satisfaisante. Le rôle du counseling constitue alors l'offre d'un accompagnement personnalisé qui favorise le processus intraindividuel de changement.

Tout comme en counseling personnel et en psychothérapie¹, les questions entourant la vie professionnelle, la vie personnelle, la vie de famille et les émotions sont en constante interrelation à l'intérieur d'une démarche de counseling de carrière (Gysbers, Heppner et Johnston, 2009). Peu importe l'enjeu, le counseling de carrière est avant tout un processus de changement et d'apprentissage dans lequel la personne conseillère favorise l'adaptation par la validation et la mobilisation des ressources personnelles de la personne qui consulte (Lecomte et Savard, 2004; Savard et Lecomte, 2009 dans Guédon *et al.*, 2011). La démarche maintient en tension constante le vécu personnel et professionnel en prenant en compte les dimensions biopsychosociales qui favorisent ou limitent le développement global de l'individu, notamment son développement de carrière (Guédon *et al.*, 2011). À l'instar du counseling personnel et de la psychothérapie, le counseling de carrière est une pratique ayant un caractère hautement préjudiciable² et une place prépondérante doit être accordée à l'étude de son

¹ Bien que les similitudes et les distinctions entourant la pratique du counseling de carrière, du counseling personnel et de la psychothérapie ont été sujettes à certaines polémiques dans les dernières décennies, plusieurs auteures et auteurs considèrent que le counseling de carrière s'insère dans le champ large de la pratique du counseling et de la psychothérapie (Lecomte et Guillon, 2000; Heppner et Heppner, 2003 ; Gysbers, Heppner et Johnston, 2009). Cette posture est adoptée comme telle dans le présent mémoire et, par conséquent, des liens entre le counseling personnel, la psychothérapie et le counseling de carrière sont omniprésents tout au long du texte sans chercher à les distinguer. Néanmoins, nous maintenons l'utilisation du terme « counseling de carrière », puisque selon Gysbers, Heppner et Johnston (2014) les difficultés relatives à la carrière requièrent des conceptions théoriques et des interventions provenant des théories, des recherches et des pratiques en développement de carrière.

² Au Québec, les conseillères et conseillers d'orientation, qui offrent couramment des services de counseling de carrière, sont d'ailleurs reconnus pour leur expertise. Des activités professionnelles à haut risque de préjudice leur sont réservées afin de protéger le public (Assemblée Nationale, 2009).

efficacité. Il s'avère donc cohérent de chercher à offrir des services de counseling de carrière dont l'efficacité a été démontrée empiriquement. Par conséquent, il est fondamental que la pratique du counseling de carrière soit fondée sur des données probantes mettant en évidence le changement qui se produit chez l'individu qui consulte (Bezanson et Hopkins, 2014).

Dans ce qui suit, la pertinence du counseling de carrière est traitée à partir de deux thématiques. Dans un premier temps, il est question de l'efficacité de cette forme d'intervention spécifique aux enjeux de carrière (Brown *et al.*, 2003; Brown et Ryan Krane, 2000; Swanson, 1995; Whiston *et al.*, 1998). Dans un deuxième temps, son potentiel à favoriser le changement chez l'individu qui consulte est abordé (Lecomte et Guillon, 2000; Lecomte et Savard, 2004; Olry-Louis, Guillon et Loarer, 2013).

2.1 Efficacité du counseling de carrière

Selon Hill et Corbett (1996), les recherches sur les effets³ du counseling se sont développées à la suite des critiques proposées par Eysenck (1952) quant à l'efficacité réelle des interventions. Depuis ces critiques, plusieurs études ont cherché à évaluer l'efficacité du counseling. Selon Lambert et Bergin (1992), le counseling permet réellement à une personne de changer plus rapidement et d'une façon concluante comparativement à une personne laissée à elle-même. Par ailleurs, Stein et Lambert (1995) soulignent que plusieurs recherches sur les effets du counseling démontrent clairement l'efficacité des interventions face à une grande diversité de clientèle.

En counseling de carrière plus spécifiquement, les travaux sur l'efficacité ont été sujets à une attention soutenue dans les dernières décennies (Covali, Bernaud et Di Fabio, 2011). En effet, selon Swanson (1995) et Whiston, Sexton et Lasoff (1998), l'efficacité des interventions en counseling de carrière a été largement démontrée. Le

³ Les effets d'une démarche d'intervention font référence aux changements observés chez la personne qui consulte entre des mesures d'évaluation prises au début et à la fin de la démarche (Hill et Corbett, 1995).

counseling de carrière est considéré comme efficace⁴, avec des tailles d'effet allant de ,45 (Whiston *et al.*, 1998) à ,82 (Oliver et Spokane, 1988) pour diverses variables comme la prise de décision et l'amélioration de la connaissance de soi. L'appropriation du projet professionnel (Bernaud, Gaudron et Lemoine, 2006), l'amélioration de la qualité de l'alliance de travail (Elad-Strenger et Littman-Ovadia, 2012; Heppner, Multon, Gysbers, Ellis et Zook, 1998; Multon, Heppner, Gysbers, Zook et Ellis-Kalton, 2001), la diminution de la détresse psychologique (Multon, Heppner, Gysbers, Zook et Ellis-Kalton, 2001), la diminution de l'indécision vocationnelle (Masdonati, Massoudi et Rossier (2009) et plusieurs autres variables liées à la personne cliente, à la personne conseillère ainsi qu'à la démarche de counseling de carrière en tant que telle ont également fait l'objet d'études approfondies.

Les recherches sur l'efficacité concluent que les personnes conseillères efficaces sont celles qui se préoccupent de la subjectivité de la personne cliente et reconnaissent sa complexité, sa mouvance et sa singularité. Celles-ci comprennent et accompagnent les enjeux déstabilisants du changement en tenant compte des caractéristiques de la personne cliente et en cherchant à favoriser l'ajustement créateur (Lecomte et Savard, 2004). Par conséquent, le counseling de carrière vise à accompagner l'individu dans la résolution d'enjeux de carrière en favorisant l'exploration de l'expérience subjective et de la tension inhérente au changement (Lecomte et Savard, 2006; 2004) afin de favoriser le processus de changement menant à un ajustement créateur.

2.2 Counseling de carrière et processus de changement

Eu égard à ce qui précède, on comprend que la capacité de changer pour s'adapter est indispensable au développement de carrière d'une personne. Plus une personne est en mesure d'apporter des changements cognitifs, émotionnels et comportementaux plus elle aura de la facilité à s'adapter à de nouvelles situations et à

⁴ En considérant que ,20 est un effet faible, que ,50 est un effet modéré et qu'enfin ,80 est un effet notable (Cohen, 1988).

résoudre efficacement les enjeux de carrière auxquels elle est confrontée. Compte tenu de l'efficacité démontrée du counseling de carrière, on devrait alors s'attendre à ce que ce type d'intervention stimule cette capacité auprès des personnes clientes. Pourtant, l'étude des effets du counseling de carrière n'a accordé que très peu d'attention empirique au processus de changement intraindividuel jusqu'à présent (Covali, Bernaud et Di Fabio, 2011). Bandura (1977) et Mahoney (2000) encouragent pourtant les personnes chercheuses et praticiennes à explorer les principes fondamentaux et le processus de changement chez l'individu. Qui plus est, en psychologie de l'orientation et en counseling de carrière, Phillips (1992), Savickas (2003) et Swanson (1995) soulignent qu'il est nécessaire d'entreprendre de plus amples recherches sur le processus de changement de l'individu parce que les interventions doivent avoir pour but d'améliorer l'employabilité des personnes qui consultent, d'accroître leur adaptabilité et de les aider à assumer la responsabilité de leur carrière Savickas (2011).

Nous avons vu précédemment qu'il existe différents concepts pour parler du changement en développement de carrière. L'adaptabilité à la carrière est certainement le concept le plus lié au processus de changement intraindividuel puisqu'il définit la capacité de changer pour s'adapter propre au développement de carrière. Bien qu'il s'agisse d'une théorie de l'adaptation pertinente en développement de carrière (Le Corff et Gingras, 2011), elle ne permet pas d'expliquer comment se produit le changement et encore moins d'évaluer si le counseling de carrière le favorise. L'adaptabilité à la carrière est le prolongement contextuel d'une théorie développementale (Le Corff et Gingras, 2011) et elle n'arrive à expliquer ni le processus par lequel une personne opère un changement ni comment on le distingue chez les individus qui consultent en counseling de carrière. Par conséquent, la prochaine section expose l'état des connaissances actuelles dans la littérature scientifique sur les effets du counseling de carrière sur le processus de changement intraindividuel qui s'opère chez l'individu.

3. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Tel que souligné précédemment, il importe de se préoccuper du processus de changement intraindividuel qui amène une personne à opérer des changements cognitifs, émotionnels et comportementaux afin de s'adapter à de nouvelles situations et à résoudre les enjeux de carrière auxquels elle doit faire face, particulièrement lorsque celle-ci sollicite des services de counseling de carrière pour y arriver. La présente section vise donc à dresser l'état des connaissances par rapport aux effets du counseling de carrière sur ce processus.

La revue de la littérature francophone et anglophone, révisée par les pairs, évaluant les effets du counseling de carrière sur le processus de changement, a été réalisée à partir de banques de données disponibles via les plateformes EBSCOhost⁵ et ProQuest⁶. Les banques de données francophones CAIRN et Érudit ont également été consultés, tout comme la revue *L'Orientation scolaire et professionnelle*⁷. Les mots clés « counseling de carrière » (« *career counseling* »⁸) et « processus de changement » (« *change process* » ou « *process of change* »), pour la période de publication allant du 1^{er} janvier 2000 au 1^{er} mai 2017, révèlent qu'aucune étude empirique ne s'est intéressée à ce sujet. L'absence d'étude sur le sujet nous force alors à chercher plutôt un ou plusieurs modèles explicatifs du processus de changement en counseling de carrière. Ainsi en remplaçant les mots clés liés au processus de changement par « modèle de

⁵ *Academic Search Complete, Business Source Complete, Education Source, ERIC, MEDLINE, PsycARTICLES, Psychology and Behavioral Sciences Collection, PsycINFO.*

⁶ *Canadian Research Index, Dissertations & Theses (Université de Sherbrooke), Ebook Central, Career & Technical Education Database, Continental Europe Database, Education Database, Health & Medical Collection, Health Management Database, Library Science Database, Psychology Database, Public Health Database, Research Library, Social Science Database, ProQuest Dissertations & Theses Global.*

⁷ Cette revue a été ajoutée puisqu'elle ne figure pas parmi les revues disponibles à partir des banques de données utilisées.

⁸ Les mots clés suivants ont également été utilisés dans cette revue de la littérature : « counselling de carrière » (« *career counselling* »); « counseling d'orientation » (« *vocational counseling* »); « counselling d'orientation » (« *vocational counselling* »); « counseling en orientation » (« *guidance counseling* »); « counselling en orientation » (« *guidance counselling* »); « conseil en orientation » (« *vocational guidance* »); « conseil d'orientation »; et (« *occupational guidance* »).

changement » (« *model of change* » ou « *change model* »⁹) pour la même période de publication, on retrouve une trentaine de documents. Parmi celles-ci, deux publications (Bowles, 2010; O'Brien, 2007) sont issues de recherches empiriques liées au counseling de carrière. Étant donné le nombre restreint de recherches empiriques recensées en counseling de carrière, deux études empiriques en counseling personnel (Rochlen, Rude et Barón, 2005) et en psychothérapie (Norcross, Krebs et Prochaska, 2011) ont également été retenues, de même que quatre publications issues de la revue de la littérature présentant des propositions théoriques sur le processus de changement en counseling de carrière (Barclay, Stoltz et Chung, 2011; Huebner et Royal, 2013; Muscat, 2005) et en counseling personnel (Petrocelli, 2002).

La présente section est divisée en quatre parties. Dans un premier temps, il est question des études recensées en counseling de carrière. Par la suite, les études recensées en counseling personnel et en psychothérapie sont présentées. Une troisième partie expose trois études empiriques québécoises liées au counseling de carrière et au processus de changement intraindividuel (Lecomte et Savard, 2006; Savard, Robidoux et Brien, 2004; Savard, Robidoux et Brien, 2005), mais ne figurant pas dans la revue de la littérature initiale. Enfin, une quatrième partie dresse les principaux constats de la revue de la littérature.

3.1 Études en counseling de carrière

Dans cette sous-section, on retrouve un résumé de chacune des deux études empiriques recensées en counseling de carrière (Bowles, 2010; O'Brien, 2007). Les publications contenant des propositions théoriques sur des modèles explicatifs du changement en counseling de carrière (Barclay, Stoltz et Chung, 2011; Huebner et Royal, 2013; Muscat, 2005) sont également brièvement exposées.

⁹ Les mots clés suivants ont également été utilisés dans cette revue de la littérature : « théorie de changement » (« *change theory* » ou « *theory of change* »).

3.1.1 Étude de Bowles (2010)

Bowles (2010) est l'auteur du modèle de changement adaptatif (ACM¹⁰; Bowles, 2006; 2001) développé à partir du modèle transthéorique du changement (MTC; Prochaska et DiClemente, 1983). Son article présente une recherche empirique portant sur la validation des huit facteurs de l'*Adaptive Change Questionnaire* (ACQ), un outil de mesure du changement opérationnalisé selon l'ACM. Parmi ces huit facteurs, il y a cinq facteurs de processus (l'ouverture aux opportunités, la visualisation, la planification, l'action et la clôture) et trois facteurs de soutien du processus (le maintien et la gestion de la motivation ou « *Inner Drive* », la gestion des émotions négatives et le gain de soutien social). En utilisant une analyse factorielle confirmatoire, les résultats de l'étude ont validé les huit facteurs de l'opérationnalisation du modèle. Les résultats de l'étude indiquent qu'il y a une bonne adéquation entre le modèle et les données recueillies. Dans l'étude, l'ACQ est utilisé avant une intervention sur différents groupes de sujets dont un groupe de personnes amorçant une démarche en counseling de carrière ($n = 88$) et un groupe contrôle ($n = 65$) qui ne participe à aucune démarche d'aide. La comparaison des scores moyens des facteurs de l'ACM montre que les personnes qui suivent une démarche de counseling de carrière autoévaluent de manière plus faible les facteurs liés au changement adaptatif que les personnes qui n'entreprennent aucune démarche d'aide. Les résultats de l'étude indiquent également que l'état de préparation à changer des sujets varie selon la condition d'intervention. Les personnes qui amorcent une démarche de counseling de carrière se considèrent moins adaptables que le groupe contrôle.

3.1.2 Étude d'O'Brien (2007)

Dans le but de préparer un service gouvernemental de réadaptation à une augmentation du financement public dans les programmes de réadaptation professionnelle pour les personnes âgées de plus de 50 ans en situation de handicap, un projet pilote de préemployabilité a été développé en 2003. C'est dans ce contexte que

¹⁰ De l'anglais « *Adaptive Change Model* ».

s'insère la recherche empirique d'O'Brien (2007). L'objectif de cette recherche est de fournir des données probantes sur un programme d'intervention groupale ayant pour but de préparer l'individu à s'engager, une fois le programme complété, soit dans une réadaptation professionnelle, dans des services pour individus demandeurs d'emploi avec invalidité ciblée ou encore dans une recherche d'emploi autonome. Le programme est basé sur le modèle transthéorique du changement (MTC; Prochaska et DiClemente, 1992) puisque selon O'Brien (2007), celui-ci a été appliqué avec succès à l'évaluation de l'état de préparation de l'individu à s'engager dans une réadaptation professionnelle afin de retourner au travail après avoir subi une blessure invalidante (Mannock, Levesque et Prochaska, 2002). L'*University of Rhode Island Change Assessment – Vocational Counselling* (URICA-VC¹¹; Mannock *et al.*, 2002) a été développé pour compléter le jugement clinique de la personne conseillère en permettant d'évaluer la disposition des travailleuses et travailleurs aux prises avec un handicap à adopter des comportements de recherche d'emploi. Cet instrument à 12 énoncés a été testé auprès de 155 adultes d'un centre de réadaptation aux États-Unis et les résultats préliminaires ont fourni des données probantes sur la validité de construit (Mannock *et al.*, 2002). En utilisant une approche méthodologique avant-après à groupe unique dans sa recherche, O'Brien (2007) a pu constater, en fonction des résultats de l'URICA-VC, que 53,8 % des personnes participantes ont progressé d'au moins un stade au cours du programme de réadaptation. La conclusion générale de l'étude souligne que des 37 personnes qui ont commencé l'étude, 37,5% se sont engagées activement dans une activité vocationnelle dirigée, 27 % ont commencé un travail rémunéré et 8,1 % se sont engagées dans un programme de formation formel, à la suite du programme de réadaptation.

¹¹ Mannock *et al.* (2002), en utilisant une analyse de Cluster sur les résultats obtenus à l'URICA-VC, ont distingué trois différents stades (réticent, réfléchissant et participatif) correspondant respectivement à trois des cinq stades du MTC (précontemplation, contemplation et action).

3.1.3 Propositions théoriques en counseling de carrière

Barclay, Stoltz et Chung (2011), Huebner et Royal (2013) et Muscat (2005) dressent des propositions théoriques à partir de modèles explicatifs du changement applicables en counseling de carrière. Ces publications ont donc été retenues dans la revue de la littérature afin d'ajouter aux connaissances sur le sujet, vu le nombre restreint d'études empiriques.

Tout d'abord, Barclay *et al.* (2011) proposent une intégration des SC du MTC (Prochaska et DiClemente, 1992) aux stades du développement de carrière de l'approche du développement de carrière axée sur l'espace et le cours de la vie (LSLS¹²; Super, 1990). Selon ces auteurs, l'économie mondialisée dans laquelle nous évoluons favorise des changements fréquents dans la carrière, alors qu'il existe très peu de théorie qui conceptualise le processus de changement vocationnel pouvant permettre aux personnes conseillères d'adapter leurs interventions. Ces auteurs cherchent notamment à fournir les bases théoriques qui favoriseront de futures recherches sur le sujet.

Huebner et Royal (2013) nous informent sur des modèles d'intervention à privilégier pour intervenir auprès des personnes qui font un changement de carrière volontaire à la mi-temps de leur vie. Selon ces auteurs, il est important que les personnes conseillères emploient des approches créatives, dont le MTC (Prochaska et DiClemente, 1992) et l'approche LSLS (Super, Savickas et Super, 1996) pour aider cette clientèle à accroître leur bien-être au travail. Ils soulignent l'importance d'identifier où se situe la personne par rapport au processus de changement afin de l'aider à trouver des moyens adéquats de s'actualiser et de poser des actions.

Enfin, Muscat (2005) explore l'applicabilité du MTC (Prochaska et DiClemente, 1982) et de l'entretien motivationnel (EM; Miller et Rollnick, 1991) auprès de personnes clientes résistantes ou ambivalentes au changement. Selon elle,

¹² De l'anglais « *A life-span, life-space approach to career development* ».

ces modèles fournissent un cadre théorique validé empiriquement afin d'évaluer et d'outiller les personnes clientes dans le cadre d'une démarche en counseling de carrière. Ces modèles permettent aux personnes conseillères d'accepter l'état actuel de la personne cliente face au changement afin de l'aider à réduire l'ambivalence qui l'habite. Ainsi, Muscat (2005) recommande l'utilisation du MTC et de l'EM pour intervenir auprès des personnes résistantes ou ambivalentes au changement qui consultent en counseling de carrière dans le but de favoriser le processus de changement.

3.2 Études en counseling personnel et en psychothérapie

Comme le counseling de carrière s'insère dans le champ large de la pratique du counseling personnel et de la psychothérapie (Betz et Corning, 1993; Gysbers *et al.*, 2009; Hackett, 1993; Heppner et Heppner, 2003; Krumboltz, 1993; Lecomte et Guillon, 2000; Olry-Louis *et al.*, 2013; Super, 1993; Zunker, 2008), deux études empiriques en counseling personnel (Rochlen, Rude et Barón, 2005) et en psychothérapie (Norcross, Krebs et Prochaska, 2011), figurant dans les écrits recensés, ont également été retenues et sont brièvement présentées dans ce qui suit. Une proposition théorique (Petrocelli, 2002), traitant du counseling personnel et du processus de changement, est également présentée.

3.2.1 Étude de Rochlen, Rude et Barón (2005)

L'étude de Rochlen, Rude et Barón (2005) vise à évaluer la relation entre le SC du MTC (Prochaska, 1984; Prochaska et DiClemente, 1992) et l'effet d'une démarche de counseling à court terme auprès d'étudiants collégiaux. Selon eux, le MTC ne s'applique pas seulement aux interventions axées sur des comportements précis, mais également au problème non spécifié. Dans leur étude, les SC, les symptômes psychologiques et l'alliance de travail sont les variables évaluées chez un échantillon de 400 sujets.

Les résultats de l'étude indiquent que les personnes clientes, qui se situent au stade précontemplation, évaluent l'alliance de travail de manière moins favorable et connaissent moins d'amélioration par rapport aux symptômes psychologiques que les clients se situant aux autres stades. Les différences observées, entre les personnes clientes au stade précontemplation et celles aux autres stades, sont statistiquement fiables, mais demeurent modestes. Selon les auteurs, les résultats fournissent un soutien limité par rapport à l'utilisation du modèle dans la différenciation des personnes clientes au stade précontemplation de celles situées aux autres stades en début de démarche. Néanmoins, ces résultats sont cohérents avec les conclusions de McConaughy, DiClemente, Prochaska et Velicer (1989), qui soulignent que les personnes clientes au stade de précontemplation semblent présenter un certain nombre de défis entravant la progression de la démarche de counseling. Les résultats sont également cohérents avec des recherches antérieures démontrant la relation entre le stade précontemplation et les attentes de la personne cliente par rapport au counseling (Satterfield, Buelow, Lyddon et Johnson, 1995) et leur abandon prématuré de la démarche (Smith, Subich et Kalodner, 1995).

3.2.2 Étude de Norcross, Krebs et Prochaska (2011)

L'étude de Norcross, Krebs et Prochaska (2011) recense 39 études empiriques en psychothérapie contenant un total de 8238 sujets. Cette méta-analyse vise à synthétiser, de manière rigoureuse, exhaustive, reproductible et quantifiée, les résultats provenant de différentes études en psychothérapie, afin d'explorer l'association entre les SC du MTC et l'efficacité d'une intervention. Les résultats généraux de l'étude indiquent que les SC permettent de prédire de manière fiable l'efficacité d'une intervention avec une taille d'effet de ,46. Les sujets à un stade plus avancé tendent à connaître une meilleure évolution et à bénéficier davantage de la démarche d'aide. Norcross, Krebs et Prochaska (2011) soulignent que les SC ont démontré leur utilité dans l'adaptation et la conception des interventions. Ils affirment également que les résultats soutiennent l'utilité des SC dans le but de prédire l'efficacité d'une

intervention, notamment à partir de leur relation avec l'alliance de travail et l'abandon prémédité d'une démarche.

3.2.3 Proposition théorique en counseling personnel

Petrocelli (2002) présente une synthèse théorique visant à souligner la contribution du MTC (Prochaska et DiClemente, 1984; Prochaska et DiClemente, 1992) aux techniques éclectique et intégrative en counseling. Il aborde l'intégration des stades et des stratégies de changement en counseling personnel, en plus de souligner leurs implications pratiques pour l'intervention. Selon cet auteur, l'étude des composantes du MTC constitue un moyen unique de comprendre le changement des personnes qui consultent. Par ailleurs, l'intégration des stades et des stratégies de changement fournit des pistes d'intervention permettant de planifier et d'orienter la démarche de counseling. Il considère d'ailleurs que le modèle cherche à trouver un équilibre entre l'utilisation des données probantes et les techniques strictement théoriques comparativement à d'autres modèles. Il encourage par conséquent son utilisation.

3.3 Études québécoises en counseling de carrière

Dans cette sous-section, des résumés de chacune des trois études empiriques québécoises (Lecomte et Savard, 2006; Savard, Robidoux et Brien, 2004; Savard, Robidoux et Brien, 2005) sont présentés étant donné leur lien avec le counseling de carrière et le processus de changement intraindividuel.

3.3.1 Étude de Lecomte et Savard (2006)

L'étude de Lecomte et Savard (2006) évalue les effets d'une formation en counseling de réadaptation, auprès de personnes conseillères, sur la réadaptation et la réinsertion professionnelles de travailleuses et travailleurs accidentés. Cette étude évalue les effets de la formation à travers plusieurs variables, dont celle des SC du MTC (Prochaska, 1999). Cette dernière variable sert à identifier le processus de

changement des sujets de l'échantillon, à partir d'un devis de recherche quasi expérimentale avant-après avec groupe témoin. L'*Échelle d'évaluation du changement* (ÉÉC; Savard, Robidoux et Brien, 2004; McConaughy *et al.*, 1983), une version francophone traduite des énoncés de l'*University of Rhode Island Change Assessment* (URICA; McConaughy *et al.*, 1983), est l'instrument servant à évaluer les SC dans cette étude. L'analyse des résultats indique que les travailleuses et travailleurs, suivis par les personnes conseillères formées, progressent de manière statistiquement significative à travers les SC contrairement à ceux suivis par des personnes conseillères non formées. Les résultats indiquent que les travailleuses et travailleurs, suivis par des personnes conseillères formées, ont évolué du stade contemplation (où la personne est ambivalente face au changement) au stade action (où elle se prépare activement et entreprend des actions concrètes), alors que les travailleuses et travailleurs, suivis par des personnes conseillères non formées, n'ont présenté aucun changement.

3.3.2 Étude de Savard, Robidoux et Brien (2004)

L'étude de Savard, Robidoux et Brien (2004) vise à évaluer les effets d'un programme d'insertion en emploi pour des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, prestataires de l'assistance-emploi depuis au moins six mois et aptes au travail sans contraintes. L'objectif de ce programme est de permettre aux personnes participantes de s'engager dans une trajectoire menant à une insertion socioprofessionnelle. Parmi les différentes variables mesurées dans cette étude, les SC du MTC (McConaughy, Prochaska et Velicer, 1983) sont utilisés pour identifier le processus de changement intraindividuel des sujets de l'échantillon puisqu'il semble être un facteur central dans la réinsertion professionnelle d'une personne. L'*Échelle d'évaluation du changement* (ÉÉC; Savard, Robidoux et Brien, 2004; McConaughy *et al.*, 1983) sert à évaluer les SC et un devis de recherche quasi expérimental avant-après à groupe unique est utilisé pour distinguer les effets du programme sur un échantillon de 30 sujets. Les résultats de l'étude montrent une diminution significative des scores moyens aux échelles contemplation et maintien des SC. Ces résultats suggèrent que les sujets de l'échantillon, à la suite du programme de soutien à

l'insertion professionnelle, contemplent moins la possibilité de passer à l'action et ont plus de difficulté à maintenir les nouveaux comportements appris. Les sujets ont donc tendance à passer plus à l'action, mais semblent avoir besoin de soutien dans le maintien des nouveaux comportements. Selon Savard, Robidoux et Brien (2004), cette dernière conclusion soutient l'importance d'effectuer un suivi à la fin de la formation.

3.3.3 *Étude de Savard, Robidoux et Brien (2005)*

L'étude de Savard, Robidoux et Brien (2005) vise à évaluer les effets a posteriori du même programme d'insertion en emploi que leur recherche précédente (Savard, Robidoux et Brien, 2004). Un troisième temps de mesure, soit 18 mois après la mesure suivant le programme de formation en insertion professionnelle, est évalué à partir des mêmes variables, dont celle des SC du MTC (McConaughy, Prochaska et Velicer, 1983). Afin d'identifier l'évolution du processus de changement intraindividuel des sujets de l'échantillon, l'*Échelle d'évaluation du changement* (ÉÉC; Savard, Robidoux et Brien, 2004; McConaughy *et al.*, 1983) demeure l'outil servant à évaluer les SC. Les résultats, auprès d'un groupe de sujets moindre que l'échantillon initial ($n = 18$), indiquent une augmentation significative des scores moyens sur l'échelle précontemplation et un maintien sur les autres échelles. Sans écarter la possibilité d'une régression, les auteurs avancent que les résultats suggèrent plutôt le maintien. Ils soulignent que les personnes participantes ont connu une amélioration de leur condition entre la mesure pré-test et la mesure suivant le programme, alors que les résultats, 18 mois après le programme, indiquent plutôt un maintien de cette amélioration. Selon eux, les sujets ont opéré des changements dans leurs comportements pour s'insérer en emploi à la suite du programme et face au succès de ce dernier, ils n'éprouvent maintenant plus le besoin de faire de nouvelles tentatives pour changer puisque leur objectif est atteint. Savard, Robidoux et Brien (2005) proposent également une analyse a posteriori de deux groupes de sujets, à partir de leur situation 18 mois après le programme. Les groupes se distinguent par rapport à leur engagement dans un projet professionnel ($n = 16$) ou dans un projet de tout autre ordre n'étant pas lié à l'emploi ou à la formation ($n = 13$). L'analyse comparative permet de

voir que les deux groupes ont évolué différemment, entre la mesure pré-test et la mesure à la fin du programme, à travers les SC. Les résultats montrent que le groupe s'étant engagé dans un projet professionnel a connu une amélioration plus marquée entre les deux temps de mesure. Les scores moyens des échelles contemplation et maintien ont diminué significativement pour ce groupe suggérant qu'ils envisagent moins la possibilité de passer à l'action, tout en ayant de la difficulté à maintenir les nouveaux comportements appris à la suite du programme de soutien à l'insertion professionnelle. Les sujets de l'autre groupe présentent plutôt une augmentation significative des scores moyens à l'échelle précontemplation suggérant qu'ils ne voient plus l'insertion en emploi comme un problème à résoudre.

3.4 Principaux constats de la revue de la littérature

À partir de la revue de littérature, on constate qu'il y a très peu d'études empiriques sur le processus de changement intraindividuel pouvant se produire chez une personne consultant en counseling de carrière. Par ailleurs, aucun modèle explicatif du changement n'est spécifique à cette forme d'intervention. Par contre, la littérature scientifique en counseling de carrière, en counseling personnel et en psychothérapie nous éclaire sur les modèles explicatifs du changement les plus pertinents à utiliser en recherche et en intervention. En effet, selon Bowles (2010), les modèles explicatifs du changement les plus courants sont l'entretien motivationnel¹³ (EM; Miller et Rollnick, 2013; 2002), le modèle tripartite de changement thérapeutique¹⁴ (Hill, 2004) et le modèle transthéorique du changement (MTC ; Prochaska et Norcross, 2013; Prochaska et DiClemente, 1983). Néanmoins, Bowles (2010) considère que le MTC et l'ACM offrent, tous les deux, un cadre pertinent pour mesurer le changement chez l'individu et le favoriser.

¹³ L'EM est un modèle du changement suivant trois facteurs : l'importance du changement pour l'individu, son état de préparation à changer et sa confiance par rapport à sa capacité de changer (Miller et Rollnick, 2013; 2002)

¹⁴ Le modèle tripartite décrit le changement thérapeutique selon les trois facteurs suivants : l'exploration, la compréhension (*insight*) et l'action (Hill, 2004).

La revue de la littérature scientifique montre que le MTC est particulièrement sollicité lorsque des études cherchent à expliquer le processus de changement intraindividuel. Parmi les modèles explicatifs du changement, il s'avère à être le plus utilisé dans la recherche et la pratique (Bowles, 2010; Whiston, 2012). Contrairement au MTC, l'ACM est très peu évoqué dans la littérature. D'ailleurs, on ne recense qu'une seule autre publication¹⁵ (Bowles, 2006). Bien que Bowles (2010) souligne que son modèle aspire à devenir une alternative au MTC, force est d'admettre que l'ACM est en développement et qu'il n'a pratiquement pas été utilisé dans la recherche jusqu'à maintenant. L'absence de recherche sur le modèle permet difficilement de rejeter d'emblée le MTC, et ce, même si Bowles (2010) lui adresse plusieurs critiques¹⁶. Csillik (2009) s'est d'ailleurs penchée sur la polémique entourant le MTC et celle-ci considère que le modèle préserve sa valeur malgré ses limites.

[M]algré les difficultés d'évaluation des stades de changement et malgré les critiques des stades, le modèle mérite d'être conservé. Il conduit à des questionnements et des recherches intéressantes qui permettront vraisemblablement un raffinement du modèle. Ce modèle continu à être un stimulant important du développement de la théorie et de la pratique [...] (p. 360)

Le MTC explique le processus naturel par lequel une personne opère un changement. De plus, son utilité a été démontrée dans plusieurs contextes d'intervention, notamment en psychothérapie (Grimley, Prochaska, Velicer, Blais et DiClemente, 1994; Norcross, Krebs et Prochaska, 2011; Prochaska et DiClemente, 1983; Prochaska et Velicer, 1997), en counseling personnel (Petrocelli, 2002; Rochlen, Rude et Barón, 2005) et en counseling de carrière¹⁷ (Lecomte et Savard, 2006;

¹⁵ La publication recensée présente l'analyse exploratoire permettant d'élaborer les deux types de facteurs de l'ACM énoncés précédemment. Il n'est donc pas question du counseling de carrière.

¹⁶ Les principales critiques concernant le MTC sont le manque de recherches fournissant des preuves de l'efficacité du ciblage des stades en consultation et le manque de preuves sur l'aide à transiter d'un stade à l'autre (Bridle, Riemsma, Pattenden, Sowden, Mather, Watt et Walker, 2005; Armitage et Arden 2002). La structure factorielle et l'opérationnalisation du questionnaire utilisé pour mesurer le modèle ont également attiré les critiques (West, 2005), tout comme l'instabilité de la validité de construit de certains questionnaires (Etter et Sutton, 2002).

¹⁷ Les études recensées en counseling de carrière portent spécifiquement sur des enjeux de réadaptation et de réinsertion en se référant aux catégories d'enjeux du counseling de carrière énoncés par Guédon *et al.* (2011).

Mannock *et al.*, 2002; O'Brien, 2007; Savard *et al.*, 2004; Savard *et al.*, 2005). Le modèle comprend des stratégies d'interventions spécifiques qui visent à pallier aux déficits de l'individu face au changement (Bowles, 2010), et ce, en fonction des SC. Ces derniers suggèrent là où se situe l'individu à travers le processus, alors que l'évolution à travers les stades renvoi à la progression de l'individu dans ce processus menant au passage à l'action pour changer et au maintien de nouveaux comportements.

En somme, bien que le counseling de carrière ait fait la démonstration de son efficacité, la littérature scientifique donne peu d'indication quant aux effets d'une démarche individuelle sur le processus de changement intraindividuel des personnes qui consultent. Par contre, la littérature scientifique fournit un éclairage important sur le processus de changement par lequel une personne passe pour opérer un ou plusieurs changements cognitifs, émotionnels et comportementaux qui lui permettront de s'adapter à de nouvelles situations et de résoudre un ou plusieurs enjeux de carrière. En effet, le MTC semble être un modèle pertinent à privilégier dans la compréhension et l'accompagnement de l'individu en processus de changement au cours d'une démarche en counseling de carrière. En particulier, parce qu'il conceptualise un processus de changement naturel, à travers une série de stades, qui peut s'appliquer au counseling de carrière, mais également parce que l'ensemble des études empiriques (Bowles, 2010; Lecomte et Savard, 2006; Norcross *et al.*, 2011; O'Brien, 2007; Rochlen, Rude et Barón, 2005; Savard *et al.*, 2004; Savard *et al.*, 2004) et des publications théoriques (Barclay, Stoltz et Chung, 2011; Huebner et Royal, 2013; Muscat, 2005 Petrocelli, 2002;) présentées dans la revue de la littérature l'utilisent comme modèle explicatif du changement ou en font mention comme étant un modèle important. La prochaine section expose la question générale de recherche de ce mémoire.

4. QUESTION GÉNÉRALE DE RECHERCHE

Eu égard à ce qui précède, on comprend que la complexité de l'expérience personnelle du développement de carrière nécessite, plus que jamais, que l'individu ait

la capacité de changer pour s'adapter afin de résoudre les impasses vocationnelles qui se présenteront tout au long de sa vie. Le counseling de carrière est utilisé par les conseillères et conseillers d'orientation au Québec pour offrir une aide spécifique à l'individu qui fait face à des enjeux reliés au monde de l'éducation et du travail (Guédon *et al.*, 2011). Ils accompagnent alors l'individu à travers un processus de changement suscité par la nécessité de faire des choix personnels et professionnels, de vivre des transitions (Savickas, 2013) et de faire face à des difficultés reliées aux études ou au travail (Guédon *et al.*, 2011). Peu importe l'enjeu de carrière à résoudre, la personne qui consulte doit être en mesure d'apporter des changements cognitifs, émotionnels et comportementaux afin d'y parvenir. Il importe alors de se préoccuper du processus de changement intraindividuel qui l'amène à changer lorsqu'elle sollicite des services de counseling de carrière pour y arriver.

Bien que le counseling de carrière ait démontré son efficacité (Brown *et al.*, 2003; Brown et Ryan Krane, 2000; Swanson, 1995; Whiston *et al.*, 1998) et soit reconnu pour favoriser le changement chez l'individu (Lecomte et Guillon, 2000; Lecomte et Savard, 2004; Olry-Louis *et al.*, 2013), peu d'attention empirique a été accordée au processus de changement intraindividuel jusqu'à présent (Covali, Bernaud et Di Fabio, 2011). La revue de la littérature scientifique exposée précédemment confirme d'ailleurs cette conclusion. Pourtant, il s'avère fondamental que la pratique du counseling de carrière soit fondée sur des données probantes mettant en évidence le changement qui se produit chez l'individu qui consulte (Bezanson et Hopkins, 2014), pour améliorer la pratique, mais également pour assurer les meilleurs services possibles au public.

À notre connaissance, les quelques études s'intéressant à ce sujet se penchent sur l'évaluation de programmes de réinsertion professionnelle (O'Brien, 2007; Savard *et al.*, 2004) ou de formation en réadaptation professionnelle pour les personnes conseillères (Lecomte et Savard, 2006). Il convient donc d'évaluer les effets de la démarche de counseling de carrière individuel. En effet, plusieurs méta-analyses, portant sur les études traitant de l'efficacité du counseling de carrière (Spokane et

Oliver, 1983; Oliver et Spokane, 1988; Whiston, Sexton et Lasoff, 1998; Ryan Krane, 1999), soulignent que le counseling de carrière individuel est la forme la plus efficace, et ce, indépendamment des variables liées à la personne cliente et à la personne conseillère. Il convient également d'élargir l'étude des effets du counseling de carrière à des enjeux de carrière diversifiés allant au-delà de la réinsertion et la réadaptation professionnelle. Par conséquent, le présent mémoire repose sur la question générale de recherche suivante : « **Quels sont les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur le processus de changement intraindividuel?** ». La revue de la littérature montre que l'évaluation des SC à deux temps de mesure différents permet de distinguer, chez l'individu qui consulte, l'évolution dans un processus de changement intraindividuel. Le prochain chapitre expose ainsi le cadre théorique en cohérence avec la question générale de recherche, soit le counseling de carrière et le modèle transthéorique du changement et son concept de SC.

DEUXIÈME CHAPITRE

CADRE THÉORIQUE

Ce deuxième chapitre expose le cadre théorique du présent mémoire. Le counseling de carrière et le modèle transthéorique du changement (MTC; Prochaska et Norcross, 2013; Prochaska et DiClemente, 1992), principalement le concept des stades de changement (SC), constituent le cadre théorique de cette étude en cohérence avec la question générale de recherche énoncée au chapitre précédent. Le counseling de carrière a démontré son efficacité et est reconnu pour favoriser le changement chez la personne qui consulte, alors que le MTC est reconnu et couramment utilisé par les personnes chercheuses et intervenantes pour comprendre le changement et accompagner l'individu dans ce processus. Ainsi, ce chapitre se divise en trois sections. La première section présente le counseling de carrière : sa définition, ses principales caractéristiques et les enjeux auxquels il répond. La deuxième section expose le MTC en mettant l'accent sur les SC. Enfin, la troisième section formule l'objectif général et les objectifs spécifiques de recherche de ce mémoire.

1. COUNSELING DE CARRIÈRE

Cette section présente le counseling de carrière¹⁸ comme forme d'intervention spécifique aux enjeux de carrière. Les sous-sections suivantes traitent de la définition du counseling de carrière, de ses principales caractéristiques et des enjeux de carrière qu'il permet de résoudre. Bien que le counseling de carrière soit une activité de counseling qui regroupe « toute relation entre un ou des individus dont l'objectif premier réside dans l'actualisation des potentialités de l'organisation actuelle d'un

¹⁸ Le counseling de carrière peut référer à différents termes selon les auteurs : conseil d'orientation, counseling d'orientation (Olry-Louis, Guillon et Loarer, 2013), counseling d'emploi (Savard, 1997) et counseling de réadaptation (Lecomte et Savard, 2006).

système psychologique » (Bégin, 1997, p. 12), la présente section vise à définir le counseling de carrière.

1.1 Définition du counseling de carrière

Il existe plusieurs définitions du counseling de carrière dans la littérature, toutefois, dans ce mémoire, nous avons choisi d'en retenir une seule puisqu'elle englobe une majorité des autres définitions et qu'elle est issue de personnes praticiennes et chercheuses qui œuvrent au Québec. Il s'agit de celle proposée par Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau (2011), qui considèrent le counseling de carrière comme :

[U]ne forme d'intervention psychologique et sociale qui a pour but d'aider des personnes de tout âge, à toutes les étapes de leur vie, à choisir une occupation et à s'y préparer, à s'insérer dans le marché du travail et à s'y adapter, à s'y maintenir et à y progresser. (p. 13)

Le terme « carrière » dans ce concept réfère à « l'ensemble des formations et des emplois d'un individu tout au long de sa vie » (*Ibid.*, p. 13). Selon Guédon et ses collègues (2011), le counseling de carrière se préoccupe des enjeux (ou besoins) liés à la formation ainsi qu'à l'emploi, afin de favoriser le développement personnel et professionnel de la personne. Ils considèrent que, chez l'individu, des aspects personnels et professionnels sont constamment maintenus en tension au cours d'une telle démarche, alors que plusieurs facteurs (biologiques, psychologiques et sociaux) interagissent et s'influencent. Ces facteurs peuvent constituer des ressources ou des limites face au développement de l'individu (*Ibid.*). D'ailleurs, Savard et Lecomte (2009) soulignent l'influence du travail sur l'identité et la santé mentale de la personne qui consulte :

[L]'intervention [en counseling de carrière] devient elle-même un processus visant à aider la personne, non seulement à mieux se connaître dans sa pluridimensionnalité et à connaître le monde mouvant et incertain, mais plus encore, à faire des choix dynamiques et incertains tout en sachant que le travail influe de façon dynamique sur l'identité et la santé mentale. (p. 82)

Leur définition du counseling de carrière intègre six enjeux spécifiques qui sont traités dans la sous-section *Enjeux de carrière en counseling de carrière*. La prochaine sous-section expose les principales caractéristiques du counseling de carrière.

1.2 Caractéristiques du counseling de carrière

Le counseling de carrière est un service répondant aux besoins de la personne cliente liés au choix de carrière ou à des difficultés d'adaptation liées à la carrière (Brown et Brook, 1991 dans Brown, 2007, p. 88), qui implique une relation formelle entre une personne conseillère et une personne cliente afin d'amener cette dernière à faire face plus efficacement à ses préoccupations, telles que les choix, les transitions et le stress (Niles et Harris-Bowlsbey, 2005). Le counseling de carrière inclut des interventions liées au choix de carrière tout au long de la vie (Zunker, 2012) et porte sur les problèmes liés au travail et à la carrière. Ce qui exige une conception théorique basée sur la pratique, la théorie et la recherche en développement de carrière (Gysbers, Heppner et Johnston, 2009). Selon Lecomte et Savard (2004), on devrait considérer le développement de carrière comme un processus non linéaire, complexe, et pluridimensionnel (affectif, cognitif, somatique, comportemental, relationnel, et contextuel) se déployant dans des transactions dynamiques biopsychosociales couvrant la vie entière de l'individu. Par conséquent, l'objectif du counseling de carrière est d'aider l'individu « à faire face au mieux aux multiples changements, transitions et ruptures marquant ses différents domaines de vie » (Pouyaud et Guichard, 2010, p. 86), et ce, tout au long de sa vie. Le counseling de carrière s'intéresse à l'expérience pluridimensionnelle subjective de la personne cliente et à son contexte afin de soutenir l'autodétermination, favoriser l'ajustement créateur et la mobilisation des ressources personnelles et du réseau social (Savard et Lecomte, 2009). La personne conseillère, à partir d'une entente mutuelle des modalités d'intervention, accompagne la personne cliente, au cours de la démarche, dans un processus de changement où la complexité, la mouvance et la singularité sont les fondements.

Pour ce faire, lors de la démarche, les ressources et limites personnelles de la personne cliente, soit ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes, ses traits de personnalité, ses compétences et ses croyances, sont évaluées et prises en compte par la personne conseillère afin de favoriser leur mobilisation (Savard, 2011). Il en va de même des caractéristiques de l'environnement, notamment le soutien social disponible (*Ibid.*). Au cours des interventions, divers outils peuvent être utilisés, entre autres des outils d'évaluation, d'auto-évaluation et des instruments psychométriques (Guédon *et al.*, 2011). La personne conseillère mobilise des connaissances sur le fonctionnement de l'individu et sur l'information scolaire et professionnelle afin d'accompagner et de favoriser la progression de la personne cliente vers la situation souhaitée (*Ibid.*). Selon Bujold et Gingras (2000), le counseling de carrière se définit d'ailleurs par la technique d'entrevue, la psychométrie et l'information scolaire et professionnelle.

Le counseling de carrière s'intéresse ainsi à la compréhension de la personne dans sa globalité biopsychosociale, sa complexité et sa subjectivité (Lecomte et Savard, 2004; Savard et Lecomte, 2009). La démarche de counseling de carrière implique alors l'évaluation du motif de consultation, l'établissement d'une alliance de travail, la définition d'un objectif, l'éclaircissement des tâches à accomplir pour l'atteindre, ainsi que l'élaboration d'un plan d'action personnalisé. La réflexion et l'action, à travers le développement d'une relation optimale, sont valorisées. Le counseling de carrière vise alors à aider la personne qui consulte à prendre des décisions et à se mettre en action (Beutler et Kendall, 1995), afin de résoudre un ou plusieurs enjeux de carrière auxquels elle fait face. La prochaine sous-section définit ces enjeux.

1.3 Enjeux de carrière en counseling de carrière

Selon Guédon, Savard, Le Corff et Yergeau (2011), les enjeux de carrière se divisent en six grandes catégories : les enjeux d'orientation, de réorientation, d'insertion, de réinsertion, d'adaptation et de réadaptation. L'individu peut y être confronté à n'importe quel moment lors de son parcours scolaire et professionnel. Ces enjeux peuvent être concomitants. Ils vont au-delà des simples besoins d'informations

scolaires et professionnelles ponctuels et touchent de nombreux aspects de la personne. Leur résolution prend la forme d'un processus non linéaire, complexe et pluridimensionnel (dimension cognitive, affective, somatique, comportementale, relationnelle et contextuelle). Les enjeux d'orientation, d'insertion et d'adaptation s'inscrivent en continuité, allant de la formation à l'intégration au marché du travail, ainsi qu'au maintien en emploi, alors que les enjeux de réorientation, de réinsertion et de réadaptation marquent plutôt une discontinuité. Le préfixe « ré » renvoie généralement à une insatisfaction, un échec ou à une perte en lien avec les études ou le travail.

Les enjeux d'orientation et de réorientation réfèrent aux choix de programme de formation ou de domaine d'emploi. En counseling de carrière, face à un enjeu d'orientation, on cherche à aider l'individu à s'orienter dans un premier choix alors que face à un enjeu de réorientation il est davantage question d'une prise de décision à la suite d'un changement dans le parcours scolaire ou professionnel. Les événements pouvant faire émerger un changement sont nombreux (p. ex. : échec scolaire, refus d'admission, manque de reconnaissance et manque d'autonomie décisionnelle au travail; Guédon *et al.*, 2011).

Les enjeux d'insertion et de réinsertion renvoient à l'entrée dans une formation ou un emploi. En counseling de carrière, l'intervention liée à un enjeu d'insertion vise à aider l'individu à s'intégrer dans un emploi ou une formation. On distingue la réinsertion de l'insertion par le principe de réintégration à la suite d'une rupture ou d'un changement dans le parcours professionnel. La perte d'emploi, l'exclusion d'un programme de formation, la décision personnelle de changer de domaine sont tous des exemples qui illustrent que la réinsertion peut être provoquée par différents facteurs externes ou internes à la personne (Guédon *et al.*, 2011).

Les enjeux d'adaptation ou de réadaptation sont fortement liés au maintien en emploi ou en formation à la suite d'une insertion ou d'une réinsertion. En counseling de carrière, les interventions liées à un enjeu d'adaptation visent à aider l'individu à

s'adapter à sa situation afin de s'y maintenir ou encore de progresser selon ses aspirations. L'enjeu de réadaptation cherche plutôt à soutenir la réussite d'une nouvelle adaptation à la suite d'un changement dans le parcours professionnel. On peut penser à un changement provoqué par une maladie, un accident ou tout autre événement qui exige une modification de la trajectoire initiale à cause d'une ou plusieurs limitations fonctionnelles ou encore d'autres contraintes liées à de nouvelles conditions ou à un nouveau milieu ne permettant pas un fonctionnement optimal (Guédon *et al.*, 2011).

La prochaine section présente le MTC puisqu'il s'agit d'un modèle explicatif du changement qui permet de comprendre et d'accompagner la personne qui consulte en counseling de carrière dans le processus de changement.

2. MODÈLE TRANSTHÉORIQUE DU CHANGEMENT

C'est dans la foulée d'un courant intégrationniste, au tournant des années 80, que prend forme le MTC. James O. Prochaska, professeur à l'Université du Rhode Island, publie ses premiers travaux sur le modèle en 1979, dans un ouvrage intitulé *Systems of psychotherapy*. Le modèle vise à intégrer les différentes approches en psychothérapie. En effet, après avoir constaté que les modèles de psychothérapie étaient nombreux, il lui apparaissait pertinent de développer un modèle transthéorique intégrant les principaux éléments de chaque théorie dans un tout cohérent (Prochaska, 1995). Bien que le modèle ait pour but d'intégrer les différentes contributions des grands courants de pensée en psychologie et en psychothérapie de manière cohérente, il cherche aussi à expliquer le processus de changement chez l'individu (Prochaska et Norcross, 2013).

Le modèle est appliqué à la psychothérapie avant d'être appliqué de façon plus élargie à d'autres domaines, notamment à celui de la psychologie de la santé. C'est d'ailleurs dans ce domaine de pratique que le modèle a connu une expansion considérable aujourd'hui reconnu « comme un modèle universel du changement intentionnel de comportement » (Brown, 1997 dans Rondeau, Lindsay, Brochu et Brodeur, 2006, p. 3).

Ce modèle postule que l'individu passe à travers différents stades pour arriver à opérer un changement. Selon Prochaska, DiClemente, Velicer et Rossi (1992), le passage d'un stade à l'autre se fait selon un ordre bien précis, sans qu'aucun stade ne soit omis, pour que le changement soit bien intégré. Si l'un ou plusieurs stades sont omis, l'individu est alors vulnérable aux rechutes ou à la régression. Celles-ci font tout aussi partie du processus de changement. Le passage d'un stade à l'autre s'accompagne d'une évolution de la perception des avantages et des inconvénients associés au changement (aussi appelés coûts/bénéfices). Le modèle expose également des stratégies de changement permettant à l'individu de remplir les tâches qui le font progresser d'un stade à l'autre.

Ainsi, le MTC regroupe cinq grands concepts : 1) les stades de changement, 2) les stratégies de changement, 3) la balance décisionnelle, 4) le sentiment d'efficacité personnelle et 5) les niveaux de changement (Prochaska et Norcross, 2013). Dans ce mémoire, l'accent est mis sur le concept des SC. Ce concept est donc présenté plus en détail, alors que les quatre autres concepts sont expliqués brièvement dans une section les regroupant.

2.1 Stades de changement

Parmi les cinq principaux concepts du MTC, celui de « stades de changement » est certainement le plus connu. Il est également l'élément central derrière la construction du modèle (Velicer, Prochaska, Fava, Norman et Redding, 1998). En se basant sur des études longitudinales, les auteurs du modèle ont constaté que les individus qui parviennent à changer leurs comportements passent par une série d'étapes successives étant les SC (Rondeau *et al.*, 2006). Selon Prochaska et DiClemente (1992), les SC représentent « une dimension temporelle permettant de comprendre précisément quand un changement d'attitude, d'intention ou de comportement se produit » (Csillik, 2009, p. 356). Les six SC sont la précontemplation, la contemplation, la préparation, l'action, le maintien et la terminaison (Prochaska et Norcross, 2013). Au premier stade, celui de précontemplation, l'individu n'est pas disposé au

changement, il nie la présence d'un problème dans sa situation et sous-estime les conséquences négatives de celui-ci. Il est défensif, non motivé et il n'a pas l'intention d'effectuer des changements dans les six prochains mois. Le second stade, celui de la contemplation, se différencie du premier stade par la présence d'une légère ouverture face au changement. L'individu reconnaît avoir un problème dans sa situation, mais il est ambivalent quant à la possibilité d'y apporter un changement de manière concrète. L'individu n'est définitivement pas prêt à passer à l'action, mais il envisage d'apporter des changements, au moins dans les six prochains mois.

Au troisième stade, celui de la préparation, l'individu n'est plus ambivalent face au changement. Il considère que les avantages d'opérer un changement sont supérieurs aux désavantages. À ce stade, l'individu planifie des actions à poser et commence à faire quelques gestes concrets vers le changement sans que la situation problématique soit complètement résorbée. L'individu est fin prêt à s'engager vers le changement, il a l'intention de changer dans le mois qui vient et il connaît les actions qu'il doit poser pour le faire. Au quatrième stade, celui de l'action, la proactivité de l'individu face au changement est la principale caractéristique. Autrement dit, l'individu travaille activement sur ses comportements, ses cognitions, ses attitudes et ses croyances afin d'apporter du changement à sa situation problématique. Il cesse d'agir de manière habituelle et parvient à changer en adoptant de nouveaux comportements. À ce stade, l'individu s'expose, toutefois, à la rechute vers ses vieilles habitudes.

Au cinquième stade, celui du maintien, l'individu entretient les nouveaux comportements adoptés et met en place des stratégies pour éviter la rechute. Il est à ce stade étant donné qu'il a maintenu ses nouveaux comportements au cours des six derniers mois consécutifs. Au dernier stade, celui de la terminaison (ou de la conclusion), le changement est pleinement intégré et la tentation de revenir aux anciennes habitudes est disparue. Toutefois, il est important de mentionner que ce stade fait l'objet de moins d'études que les autres stades et qu'il « constitue souvent un idéal à atteindre plutôt qu'une réalité tangible » (Brodeur, 2006, p. 12). Ce stade n'était

d'ailleurs pas présent dans la théorie originalement (Prochaska et DiClemente, 1982; McConaughy, Prochaska et Velicer, 1983).

La régression d'un stade à un autre fait partie intégrante du processus au même titre que la rechute. Il ne s'agit pas d'un échec en soi. Au moment d'une rechute ou d'une régression, les acquis antérieurs servent d'apprentissages pour la préparation de l'individu s'il choisit de s'engager dans un nouveau cycle de changement. D'ailleurs, avant d'arriver à opérer un changement à long terme, trois à sept cycles peuvent être nécessaires (Begun, Shelley, Strodthoff et Short, 2001). Les cinq stades sont non linéaires et ils sont franchis dans l'ordre précis auquel ils ont été présentés précédemment (Lecavalier, Marcil-Denault, Denis, Maltais et Mantha, 2004). Le temps de passage pour évoluer d'un stade à un autre varie en fonction de l'individu. Toutefois, les tâches qui tentent vers ces évolutions sont considérées comme invariables (Prochaska, DiClemente et Norcross, 2003). On considère le processus de changement comme étant terminé seulement lorsqu'il ne reste que des probabilités négligeables de rechute au comportement antérieur (Levesque, Gelles et Velicer, 2000).

2.2 Autres composantes

Dans cette sous-section, les quatre autres principaux concepts du MTC sont expliqués brièvement. En effet, bien que ce mémoire s'intéresse aux SC, la compréhension des autres composantes du modèle est essentielle afin d'avoir une vision intégrale du modèle qui permettra une meilleure interprétation des résultats de l'étude dans la discussion.

2.2.1 Stratégies de changement

La synthèse des grandes écoles en psychologie et des modèles en psychothérapie (Prochaska et Norcross, 1999) additionnés à des résultats de recherches empiriques sur l'arrêt de la cigarette (Prochaska, Velicer, DiClemente et Fava, 1988) ont permis à Prochaska et ses collègues d'identifier dix stratégies de changement

(Prochaska et Norcross, 2013; 1999). Le tableau 1 présente chacune de ces stratégies de changement.

Tableau 1

Stratégies de changement

Catégories	Stratégies	Définition
Expérientielles	Prise de conscience	Activités ou expériences qui aident les individus à devenir plus conscients des causes, des conséquences et des solutions à leurs problèmes.
	Soulagement dramatique	Activités ou expériences qui éveillent les émotions des individus relativement à leur comportement et au soulagement qu'ils ressentent quand ils expérimentent le changement.
	Réévaluation de soi	Expériences affectives et cognitives qui permettent à l'individu de réviser ses valeurs en jetant un regard rétrospectif sur son passé ou en l'amenant à se projeter dans le futur.
	Réévaluation de l'environnement	Expériences affectives et cognitives à travers lesquelles un individu examine les effets de son comportement sur les personnes les plus significatives de son entourage.
	Libération sociale	Saisir les opportunités de changement générées par l'environnement.
Comportementales	Libération de soi	Activités ou expériences qui font appel à la volonté de l'individu, à sa capacité de faire des choix et qui favorisent son engagement dans la poursuite des objectifs de changement.
	Contrôle des stimuli	Éviter les facteurs extérieurs qui déclenchent le comportement indésirable ou introduire des stimuli qui favorisent l'apparition du comportement désirable.
	Contre-conditionnement	Remplacer les comportements indésirables par des réponses mieux adaptées.
	Gestion des conséquences	Récompenses et punitions consécutives à l'adoption d'un comportement.
	Relation d'aide	Relation caractérisée par l'ouverture, la confiance, l'authenticité et l'empathie qui permet à l'individu de faire face à ses difficultés dans une atmosphère amicale plutôt que coercitive.

Sources : Adapté de Prochaska *et al.* (1988); Prochaska et Velicer (1997) traduit de Brodeur (2006, p. 17-19).

L'utilisation de ces stratégies de changement est considérée comme l'élément permettant la progression d'un stade de changement à l'autre. Ces dix différentes stratégies de changement sont réparties dans deux groupes spécifiques. D'abord, il y a les stratégies expérientielles qui regroupent les cinq stratégies suivantes : la prise de conscience, le soulagement dramatique lié à l'expression des émotions, la réévaluation de soi, la réévaluation de l'environnement et la libération sociale. Puis, il y a les stratégies comportementales qui regroupent les cinq suivantes : la libération de soi, le contrôle des stimuli, le contreconditionnement, la gestion des conséquences et la relation d'aide.

Les stratégies expérientielles sont principalement des processus cognitifs et affectifs (ou émotionnels). Elles sont davantage utilisées au début d'une démarche afin de favoriser le passage du stade de précontemplation à celui de contemplation et, ensuite, à celui de la préparation (Rondeau *et al.*, 2006). Pour leur part, les stratégies comportementales sont utilisées au stade d'action et de maintien pour générer le changement et le maintenir. Le tableau 2 met en relation les stratégies de changement selon chaque SC. L'ensemble de ces stratégies de changement peuvent se produire au cours de l'intervention ou en dehors de celle-ci.

Tableau 2
Stratégies préconisées selon le stade de changement

Précontemplation	Contemplation	Préparation	Action	Maintien
Prise de conscience				
Réévaluation de l'environnement				
Soulagement dramatique				
	Réévaluation de soi			
		Libération de soi		
			Contrôle des stimuli	
			Contreconditionnement	
			Gestion des conséquences	

Source : Adapté de Prochaska et Norcross (1999) traduit de Brodeur (2006, p. 25).

2.2.2 Balance décisionnelle

La balance décisionnelle est un indicateur de la progression de l'individu à travers les SC. Cette variable intermédiaire expose les changements d'ordre cognitif (Velicer *et al.*, 1998), en fonction d'un calcul de coûts et bénéfices. Des études empiriques (Prochaska, 1994 ; Prochaska, Velicer, Rossi, Goldstein *et al.*, 1994) ont mené à la simplification du modèle de balance décisionnelle développé par Janis et Mann (1977). Les deux dimensions conservées, soit les coûts et les bénéfices, varient en fonction du SC de l'individu. Si l'individu considère qu'il y a davantage de coûts que de bénéfices à changer, il est peu probable que l'individu s'engage vers un changement. À l'inverse, si les bénéfices sont plus nombreux, il est plus probable que l'individu s'engage dans un changement. Ainsi, dépendamment du stade de changement auquel l'individu se trouve, la perception des coûts et des bénéfices fait osciller la balance décisionnelle (Prochaska, 1994 ; Prochaska *et al.*, 1994). Au stade de précontemplation, l'individu perçoit les coûts du changement comme étant nettement plus nombreux que les bénéfices, alors que c'est l'inverse aux stades d'action et de maintien. Au stade de contemplation et de préparation, l'individu est ambivalent, puisque sa perception des coûts et des bénéfices est presque équivalente. Statistiquement, l'augmentation des bénéfices se présente comme étant deux fois plus importante que la diminution des coûts au cours du processus de changement (Prochaska, Johnson et Lee, 1998). En effet, il y a une augmentation d'un écart-type entre les stades de précontemplation et celui d'action, alors que la perception des coûts diminue d'un demi-écart-type (*Ibid.*).

2.2.3 Sentiment d'efficacité personnelle

Le sentiment d'efficacité personnelle renvoie à la perception, qu'a un individu, de sa capacité à accomplir avec succès un comportement spécifique. Un individu qui a la perception d'être efficace est convaincu que ses efforts le conduiront vers le succès, il a donc moins de craintes et d'inhibitions (Bandura, 1977). Cette variable intermédiaire est associée aux SC, au sens où, plus une personne est motivée et engagée

dans le processus de changement, plus son sentiment d'efficacité personnelle augmente. Les tentations de revenir aux vieilles habitudes décroissent plus l'individu progresse à travers les SC, alors qu'à l'inverse, le sentiment d'efficacité personnelle croît (Velicer, Prochaska, Fava, Norman et Redding, 1998).

2.2.4 Niveaux de changement

Les niveaux de changement permettent de classer, de manière hiérarchique, les problèmes des individus qui consultent en counseling et en psychothérapie (Prochaska et Norcross, 2013). Les cinq catégories sont : 1) symptômes et problèmes situationnels; 2) cognitions mal adaptées; 3) conflits interpersonnels actuels; 4) conflits avec la famille et les autres systèmes; 5) conflits intrapersonnels. Le classement de ces cinq grandes catégories est organisé en fonction de la complexité et de la profondeur des problèmes vécus par l'individu. Ainsi, les conflits intrapersonnels, étant les plus étroitement associés à l'identité, se retrouvent à la fin de la liste puisqu'ils sont plus complexes étant liés directement à l'identité de l'individu. À l'inverse, les symptômes et problèmes situationnels, qui sont moins menaçants pour la cohésion interne, sont considérés comme moins complexes et peuvent être abordés plus facilement par la personne intervenante. Parmi les trois concepts de base, soit les stades, les stratégies et les niveaux de changement, ce dernier est le moins étudié (Csillik, 2009).

3. OBJECTIF GÉNÉRAL ET OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE

Tel que souligné au premier chapitre, le counseling de carrière est un processus de changement et d'apprentissage (Guédon *et al.*, 2011) qui contribue à aider l'individu à se construire et à s'adapter alors que celui-ci assume la pleine responsabilité de son développement de carrière (Savickas, 2011) dans un contexte d'incertitude qui menace potentiellement son équilibre (Palmade, 2003). La recherche d'un équilibre entre la cohérence interne de soi et les changements nécessaires à opérer afin de s'adapter est constante (Guichard, 2010; 2004; Lecomte et Savard, 2004; 2006; Swann, 1999; Tremblay, 2001). Le changement, pour l'individu, est alors à la fois une expérience de désorganisation interne et un processus de construction de soi (Lecomte et Savard,

2004). Les personnes intervenantes en counseling de carrière doivent donc prendre en compte l'état de la personne cliente dans le processus de changement intraindividuel au cours de leurs interventions, si elles veulent optimiser leur interventions pour favoriser le changement.

Depuis plusieurs années, il y a une augmentation de l'intérêt concernant une pratique professionnelle éprouvée dans plusieurs domaines, notamment le counseling (Whiston, Lee Tai, Rahardja et Eder, 2011). En effet, comme nous l'avons souligné au chapitre précédent, il s'avère important que des pratiques liées au développement de carrière, telles que le counseling de carrière, soient fondées sur des données probantes mettant en évidence le changement qui se produit chez l'individu qui consulte (Bezanson et Hopkins, 2014). Le counseling de carrière a déjà fait la démonstration de son efficacité sur plusieurs aspects (Brown *et al.*, 2003; Brown et Ryan Krane, 2000; Swanson, 1995; Whiston *et al.*, 1998) et plusieurs auteurs (Lecomte et Guillon, 2000; Lecomte et Savard, 2004; Olry-Louis *et al.*, 2013) reconnaissent que cette forme d'intervention favorise le changement chez l'individu. Pourtant, peu d'attention empirique a été accordée au processus de changement intraindividuel jusqu'à présent (Covali, Bernaud et Di Fabio, 2011). La revue de la littérature scientifique exposée dans le chapitre précédent confirme cette position qui a mené à la question générale de recherche suivante : « Quels sont les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur le processus de changement intraindividuel? ». Les effets d'une démarche d'intervention font référence aux changements observés chez la personne qui consulte entre des mesures d'évaluation prises au début et à la fin de la démarche (Hill et Corbett, 1995). Le MTC suggèrent que ce changement au cours d'une intervention formelle est le miroir du changement naturel, plutôt qu'une forme de changement unique. Ce modèle, et plus précisément le concept des SC, constitue le cadre théorique de cette étude puisqu'il permet d'expliquer le changement et de le mesurer. Par conséquent, l'objectif général de recherche de ce mémoire est le suivant : « **Évaluer les effets d'une démarche en counseling de carrière individuel sur le processus de changement intraindividuel** ». Cet objectif se divise en deux objectifs spécifiques :

- 1) Identifier les changements survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest sur le plan des stades de changement et de l'intention d'effectuer un changement dans la carrière chez les personnes clientes du groupe expérimental et du groupe contrôle.
- 2) Comparer l'évolution des stades de changement et de l'intention d'effectuer un changement dans la carrière des personnes clientes entre la mesure pré-test et la mesure posttest du groupe expérimental et du groupe contrôle.

Il est attendu que l'expérimentation permettra de démontrer que la démarche de counseling de carrière a des effets sur les SC. Pour ce faire, le chercheur fait l'hypothèse qu'il y aura des changements significatifs aux SC entre les deux temps de mesure chez le groupe expérimental. Par ailleurs, le chercheur fait l'hypothèse qu'il y aura une différence significative entre le groupe expérimental et le groupe contrôle permettant de démontrer que le groupe expérimental change davantage que le groupe contrôle entre les deux temps de mesure.

TROISIÈME CHAPITRE

MÉTHODOLOGIE

Dans ce troisième chapitre, la méthodologie du projet de recherche est exposée. Elle se divise en six sections. Dans la première section, il est question de l'approche méthodologique de l'étude, alors que la deuxième section décrit les participants à l'étude. La méthode de collecte de données, le protocole de recherche et la stratégie d'analyse des données constituent respectivement les troisième, quatrième et cinquièmes sections du chapitre. Enfin, la sixième section expose les préoccupations éthiques de l'étude.

1. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Le présent mémoire utilise une approche méthodologique quantitative en cohérence avec la question et l'objectif général de recherche. Ce type d'approche vise à produire des données numériques de manière objective et systématique en utilisant des instruments normalisés (Fortin, 2010). Il s'agit d'une approche tout indiquée pour évaluer les effets d'une démarche d'intervention sur des variables dépendantes de manière précise puisqu'elle permet de dresser un portrait statistique de diverses variables d'un échantillon à différents temps de mesure (*Ibid.*). Dans le cadre de l'étude, différents types de variables sont évaluées : les variables sociodémographiques des sujets, celles liées aux SC et celles liées à la démarche de counseling de carrière. Une variable évaluant l'intention des sujets d'effectuer un changement dans leur carrière (IECC) a également été ajoutée aux variables sociodémographiques. Le choix, la description et les instruments servant à mesurer ces variables sont abordés plus en détail dans la section *Méthode de collecte de données*.

Eu égard à ce qui précède, un devis quasi expérimental a été retenu pour répondre à l'objectif général de recherche¹⁹ énoncé précédemment. Ce type de devis vise à vérifier les relations de causalité entre des variables ou à prédire l'effet d'une variable indépendante sur une ou des variables dépendantes (*Ibid.*). Il exige au préalable une revue de la littérature soutenant l'hypothèse d'une relation causale ou d'une corrélation entre les variables comme c'est le cas dans la présente étude. Afin de répondre plus précisément à l'objectif général de recherche, c'est un devis quasi avant-après à groupe témoin non équivalent (*Ibid.*) qui a été retenu. En effet, celui-ci se base sur la création d'un groupe expérimental et d'un groupe contrôle (ou témoin) non équivalent sur lesquels sont prises des mesures avant et après une variable indépendante. La variable indépendante de l'étude correspond à la démarche de counseling de carrière individuel pour le groupe expérimental et le temps. La figure 1 présente les deux groupes, alors que le « X » représente la démarche de counseling de carrière pour le groupe expérimental. La ligne pointillée symbolise l'absence de randomisation.

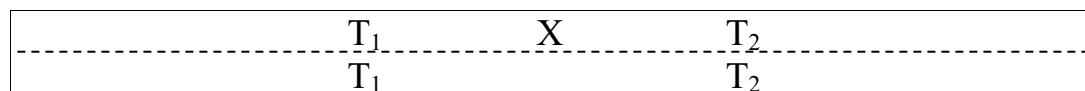


Figure 1 - Devis avant-après à groupe témoin non équivalent

Source : Fortin (2010, p. 348).

La différence entre le score des variables dépendantes au temps 1 (T_1 = prétest) et au temps 2 (T_2 = posttest) détermine l'effet de l'intervention (Fortin, 2010). Le temps 1 est la mesure pré-test correspondant au début de la démarche de counseling de carrière (T_1), alors que le temps 2 correspond à la mesure posttest à la suite de la démarche (T_2). Le principal avantage du devis quasi expérimental avant-après à groupe témoin non équivalent est qu'il utilise un groupe témoin et qu'il permet de se rapprocher de l'équivalence initiale des groupes (*Ibid.*). Il est approprié dans un contexte clinique (*Ibid.*), comme c'est le cas lorsqu'il est question de service en

¹⁹ « Évaluer les effets d'une démarche en counseling de carrière individuel sur le processus de changement intraindividuel ».

counseling de carrière²⁰, puisqu'il est impossible de procéder à un échantillonnage randomisé. Même si ce devis de recherche est limité par l'absence de randomisation, il est néanmoins solide puisque la mesure avant et après exerce un certain contrôle sur les facteurs d'invalidité historique. Par ailleurs, les effets dus à la situation de mesure et à la fluctuation des instruments des « deux groupes subissent le même degré d'influence de ces sources d'invalidité » (Fortin, 2010, p. 348). Selon Fortin (2010), les deux groupes peuvent ne pas être semblables au début de l'étude puisqu'il est possible de vérifier statistiquement les différences entre les groupes de comparaison (p. ex. : le sexe, l'âge et la scolarité). Si ces variables sont similaires d'un groupe à l'autre, on peut alors faire confiance à la relation de causalité entre les variables (Fortin, 2010). Dans le cadre de l'étude, une vérification statistique des différences entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test a été réalisée pour l'ensemble des variables évaluées. La période entre les deux temps de mesure est d'environ 12 semaines, mais peut varier d'un sujet à l'autre.

2. PERSONNES PARTICIPANTES

Dans cette section, les personnes participantes à l'étude, leur recrutement et le milieu de l'étude sont présentés. La section se divise en trois parties. Dans la première partie, il est question du choix du milieu de l'étude et de ses caractéristiques. La deuxième section concerne le recrutement et décrit les personnes participantes. Enfin, la troisième partie aborde en détail le modèle d'intervention unique que les personnes conseillères utilisent pour intervenir auprès des personnes participantes dans cette étude.

²⁰ D'un point de vue éthique, la clinique est dans l'obligation d'offrir aux personnes clientes les meilleurs services disponibles. En considérant que le counseling de carrière est une forme d'intervention efficace, il n'est donc pas possible de procéder à une randomisation dans l'échantillonnage puisque cela porterait préjudice aux personnes clientes se retrouvant dans le groupe contrôle (groupe qui ne bénéficiera d'aucun service durant la période d'expérimentation). La constitution du groupe contrôle se fait donc à partir de la liste d'attente.

2.1 Description du milieu de l'étude

La Clinique d'orientation du département d'orientation professionnelle de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke est le milieu de l'étude retenu dans ce mémoire. Il s'agit d'un milieu ouvert à la recherche et facilement accessible pour le chercheur vu son statut d'étudiant au département. C'est un lieu « de formation et de recherche visant à favoriser le développement des compétences professionnelles des étudiantes et des étudiants » (Clinique d'orientation, 2017). Parmi les principaux services offerts, on y retrouve, entre autres, le counseling de carrière individuel. Ces services sont proposés au public, de septembre à avril chaque année, et ce, sans frais. Les personnes clientes peuvent avoir de l'aide, de l'accompagnement et du soutien pour répondre à plusieurs types de besoins. Le tableau 3 contient une liste des principaux besoins pris en charge par les personnes conseillères.

Tableau 3

Principaux besoins de la clientèle de la Clinique d'orientation

-
- Prendre une décision quant au choix de métier ou de profession (avec ou sans formation).
 - Réviser une décision quant au choix de métier ou de profession (en cours de formation ou en cours d'emploi).
 - Effectuer un bilan de leurs compétences professionnelles.
 - Identifier des stratégies pour leur permettre de se maintenir en emploi ou en formation en situation de démotivation, stress, conciliation travail-famille, risque d'épuisement professionnel, détresse psychologique, etc.
 - Identifier des stratégies pour leur permettre de réintégrer un emploi à la suite d'une absence du travail (accident de travail, épuisement professionnel, événement de vie personnelle, etc.).
 - Obtenir de l'aide pour effectuer une recherche d'emploi en lien avec leurs aspirations professionnelles.
 - Obtenir de l'aide pour leur permettre de réintégrer à nouveau le monde du travail à la suite d'une perte d'emploi, d'une démission, d'une transition professionnelle, etc.
-

Source : Clinique d'orientation (2017, p. Clientèle visée).

Il est important de souligner que les personnes conseillères à la Clinique d'orientation sont des étudiantes et étudiants inscrits au baccalauréat et à la maîtrise en orientation à l'Université de Sherbrooke. La qualité des services est assurée par l'enregistrement vidéo des rencontres et la supervision de membres de l'Ordre des

conseillères et conseillers d'orientation du Québec (OCCOQ). Le choix de retenir des personnes conseillères en formation dans le cadre de cette étude s'appuie sur les résultats de la méta-analyse de Whiston *et al.* (1998). À partir des études recensées dans leur méta-analyse, ces auteurs suggèrent que les personnes conseillères en formation produisent de meilleurs résultats en comparaison avec les personnes conseillères d'expérience et l'absence d'intervention. Bien que les auteurs n'arrivent pas à expliquer ces résultats, on peut penser que les mesures mises en place pour assurer la qualité des services (enregistrement et supervision) dans le cadre de la présente étude pallient au manque d'expérience des personnes conseillères en formation. Néanmoins, dans la présente étude, les personnes conseillères retenues sont issues exclusivement de la maîtrise puisque cette formation est nécessaire pour exercer la profession de conseillères et conseillers d'orientation au Québec. Les personnes conseillères en formation bénéficient de 4 heures de supervision pour l'ensemble de la démarche. La répartition de ces heures est à la convenance des personnes conseillères en formation et des personnes professionnelles qui les supervisent. Les personnes conseillères en formation suivent également un cours de counseling de carrière durant la même période que la démarche de counseling. Il s'agit du cours *CCO 701 – Counseling de carrière individuel III* ou *CCO 713 – Stage en counseling de carrière individuel*, dépendamment de leur avancement dans le programme. Il est à noter que chaque personne conseillère est associée à une seule personne cliente et que la passation d'au moins un instrument psychométrique est obligatoire dans le cadre de la démarche en counseling de carrière.

Les services offerts à l'étude dans ce mémoire correspondent à une démarche de counseling de carrière individuel de 4 à 8 rencontres d'environ 60 minutes chacune. Ces services s'apparentent au service de counseling de carrière généralement offert par les conseillères et conseillers d'orientation au Québec, bien que le nombre de rencontres soit généralement inférieur. Les services offerts touchent les six enjeux du counseling de carrière selon Savard et Lecomte (2009), l'orientation ou la réorientation de carrière, l'adaptation ou la réadaptation au travail et l'insertion ou la réinsertion en

emploi. Malheureusement, le chercheur ne dispose d'aucune statistique sur la clientèle de cette clinique outre celles des personnes participantes présentées dans la partie *Description des personnes participantes*.

2.2 Recrutement et description des personnes participantes

La collecte de données s'est déroulée durant les sessions universitaires d'automne 2015 et 2016, soit de septembre à décembre. La personne en charge de la coordination de la Clinique d'orientation a envoyé un courriel d'invitation à participer à l'étude à toutes les personnes ayant sollicité les services spécialisés en counseling de carrière individuel durant ces deux périodes, soit près de 300 personnes. Les principaux critères d'inclusion appliqués pour les personnes participantes afin de respecter les objectifs de l'étude et les préoccupations éthiques pour la recherche sont : 1) être âgées de 18 ans et plus au moment de la mesure pré-test; 2) avoir répondu au questionnaire de la mesure pré-test avant d'avoir commencé une démarche de counseling de carrière ou, au plus tard, à la suite de la première rencontre et 3) répondre au questionnaire à la mesure posttest. Il s'agit donc d'un échantillonnage non probabiliste composé de personnes volontaires.

Un total de 67 personnes âgées de 18 ans et plus et ayant sollicité les services de la clinique retenue ont participé volontairement à l'étude. Le tableau 4 présente les caractéristiques sociodémographiques suivantes : l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, la nationalité, le statut civil, le nombre d'enfants, la principale occupation et le revenu annuel. Les personnes participantes ont en moyenne 34,6 ans et il s'agit majoritairement de femmes (70,1 %). La quasi-totalité des personnes participantes sont de nationalité canadienne (97,0 %). Une large proportion des personnes participantes sont célibataires (40,3 %) ou conjoint de fait (35,8 %) et une majorité n'a pas d'enfants (58,2 %). La majorité des personnes participantes ont complété des études postsecondaires (62,7 %) et occupe un emploi (70,1 %) au moment de la mesure pré-test. Une majorité a un revenu annuel de moins de 25 000 \$ (43,3 %) ou entre 25 000 \$ et 50 000 \$ (40,3 %).

Tableau 4

Caractéristiques sociodémographiques des personnes participantes

Sexe			Âge		
Femme	47	(70,1 %)	18-29 ans	21	(31,3 %)
Homme	20	(29,9 %)	30-39 ans	27	(40,3 %)
Nationalité			40-49 ans	12	(17,9 %)
Canadienne	65	(97,0 %)	50-59 ans	7	(10,4 %)
Autre	2	(3,0 %)	M (ET)	34,6 (10,02)	
Statut civil			Enfant(s)		
Célibataire	27	(40,3 %)	Aucun	39	(58,2 %)
Conjoint(e) de fait	24	(35,8 %)	1	9	(13,4 %)
Marié(e)	8	(11,9 %)	2	14	(20,9 %)
Séparé(e) ou divorcé(e)	8	(11,9 %)	3 et plus	5	(7,5 %)
Scolarité			Occupation		
Secondaire	25	(37,3 %)	En emploi ²¹	47	(70,1 %)
Collégial	25	(37,3 %)	Sans emploi	10	(14,9 %)
Universitaire	17	(25,4 %)	Autre ²²	10	(14,9 %)
			Revenu annuel		
<i>n</i> = 67			Moins de 25 000 \$	29	(43,3 %)
			25 000 \$ – 49 999 \$	27	(40,3 %)
			50 000 \$ et plus	11	(16,4 %)

2.3 Description du modèle d'intervention de l'étude

Afin de contrôler la possible variation des effets du counseling de carrière liés aux techniques et à l'utilisation de diverses approches d'intervention, un seul modèle d'intervention est utilisé par les personnes conseillères dans cette étude. Le modèle d'intervention correspond à l'approche intégrative du counseling de carrière (AICC) de Savard et Lecomte (2009; Lecomte et Savard, 2004).

Initialement, ce modèle a été retenu parce qu'il est enseigné au département d'orientation professionnelle de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke

²¹ Cette catégorie inclut le travail autonome.

²² Cette catégorie inclut les personnes aux études.

et qu'il s'agit du modèle d'intervention unique du milieu de l'étude. Toutefois, ce modèle a également été retenu pour sa cohérence avec la problématique soulevée au premier chapitre. En effet, cette approche postule que le counseling de carrière est un processus d'accompagnement face au changement (Lecomte et Savard, 2004). Cette approche considère le changement comme étant au cœur des enjeux qui sont traités lors d'une démarche de counseling de carrière (*Ibid.*). L'organisation de l'expérience subjective et intersubjective et l'importance d'avoir un regard sur les principes organisateurs de l'individu sont centrales dans cette approche. Il s'agit par ailleurs d'une approche systémique, dynamique et multidimensionnelle qui est intégrative puisqu'elle est empreinte des principaux facteurs communs provenant de la recherche sur l'efficacité en counseling personnel et en psychothérapie (Duncan et Miller, 1999; Lambert et Bergin, 1994; Lecomte et Castonguay, 1987 dans Michaud, 2003) et qu'elle intègre de manière cohérente. Elle intègre également les cinq ingrédients critiques²³ ayant un effet notable sur l'efficacité de la démarche de counseling de carrière (Brown, Ryan Krane, Brecheisen, Castelino, Budisin, Miller et Edens, 2003). Ces cinq ingrédients critiques sont : 1) les exercices écrits; 2) les interprétations individualisées et la rétroaction; 3) l'information sur le monde du travail; 4) les opportunités du modelage ou d'apprentissage par observation; 5) l'attention particulière à la mise en place d'un réseau de soutien. L'AICC vise notamment à accompagner et aider la personne qui consulte à négocier avec la tension paradoxale inhérente au changement, soit l'ambivalence entre le maintien de son fonctionnement actuel et la nécessité de changer pour s'adapter (Lecomte et Savard, 2004). La compréhension empathique de l'expérience subjective et intersubjective et la création d'une alliance de travail optimal sont des éléments fondamentaux de cette approche (Michaud, 2003), en cohérence avec les conclusions des études sur l'efficacité menée dans les dernières décennies. L'approche définit la démarche de counseling de carrière à travers trois phases : l'exploration, la clarification et l'action (Savard, 2011). À travers ces phases, la

²³ Les cinq ingrédients critiques expliquent jusqu'à 38 % de la variance du changement. Lorsqu'ils sont combinés au cours d'une démarche de counseling de carrière, la taille d'effet est de (,99), ce qui est considéré comme élevée (Brown *et al.*, 2003).

personne conseillère offre un cadre et un accompagnement pour que la personne qui consulte puisse se reconnaître et se valider dans ses ressources personnelles (compétences, intérêts, valeurs, aptitudes, croyances, etc.) et les articuler avec les enjeux déstabilisants du changement (Lecomte et Savard, 2004). La démarche vise à ce que la personne découvre un sens de soi actif, une efficacité et un certain contrôle sur sa vie professionnelle tout en considérant les tensions de peur et d'espoir qu'elle vit face au changement (*Ibid.*). La démarche favorise la prise de décision, pour faire des choix éclairés, et le passage à l'action en tenant compte de l'histoire développementale des intérêts, des valeurs, des aptitudes et des croyances de la personne, de même que des influences du contexte socioculturel et économique (*Ibid.*).

Initialement basée sur le modèle tripartite du changement thérapeutique de Hill (2004), décrivant les phases d'exploration, de compréhension et d'action pour expliquer le processus de changement, l'AICC inclut également des composantes du modèle transthéorique du changement (MTC) comme les SC. En cohérence avec le MTC, Lecomte et Savard (2004) considèrent que pour opérer des changements cognitifs, émotionnels et comportementaux trois conditions sont nécessaires. Le changement doit d'abord être valorisé et tolérable, la personne qui consulte doit être prête à s'engager et à faire les efforts nécessaires pour changer et elle doit être en mesure de s'appuyer sur son sens de soi et sur son soutien social. Tout comme pour le MTC, ils soulignent que de manière générale, la personne qui consulte se voit plutôt contrainte d'effectuer un changement, elle perçoit alors le changement comme intolérable et ne le valorise pas, en plus, de ne pas avoir la motivation nécessaire pour agir (Lecomte et Savard, 2004). L'AICC s'avère être un modèle d'intervention pertinent à utiliser dans cette étude puisqu'il est basé sur les données probantes portant sur l'efficacité des interventions et sur les facteurs communs en counseling de carrière, counseling personnel et en psychothérapie. Ce modèle a donc été retenu parce qu'il place au cœur de ses préoccupations la tension émanant des enjeux déstabilisants du changement. Il est également répandu dans la pratique au Québec.

3. MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES

La méthode de collecte de données retenue dans ce mémoire est le questionnaire autorapporté (ou autoévalué). Le questionnaire a été retenu parce qu'il s'agit de la méthode de collecte de données la plus utilisée par les personnes chercheuses (Fortin, 2010), mais également parce que sa forme autorapportée est considérée comme l'outil privilégié pour connaître les résultats des interventions en counseling (Heppner, Kivlighan et Wampold, 2008; Lambert et Hill, 1994). Cette méthode de collecte de données est particulièrement pertinente lorsque l'évaluation vise des sentiments ou des comportements intimes qui demandent un temps de réflexion (*Ibid.*), comme c'est le cas dans ce mémoire. Cet outil permet de comprendre comment se manifeste un phénomène dans un contexte habituel de la vie courante.

Il se limite cependant aux informations que la personne veut bien nous rapporter et il ne permet pas de prendre en compte l'observation du non verbal souvent utile pour contribuer à discerner le vécu émotionnel. En revanche, plusieurs avantages soutiennent le choix de retenir cet outil. Il permet d'éviter le biais relatif à la personne observatrice que l'on retrouve dans les méthodes d'observation (Heppner *et al.*, 2008; Lambert et Hill, 1994), ainsi que le biais de désirabilité sociale puisqu'il n'est pas nécessaire pour l'individu de dévoiler des sentiments ou des comportements intimes oralement à une personne administratrice (Heppner *et al.*, 2008). L'outil est également peu coûteux, facile à utiliser et n'exige pas de compétences spécifiques pour l'administrer (*Ibid.*). Afin d'élargir la compréhension du phénomène du changement chez l'individu qui consulte en counseling de carrière, c'est la modalité d'administration informatisée qui a été retenue. Le questionnaire a été intégré à une plateforme en ligne et il a été envoyé par courriel aux personnes participantes afin qu'elles puissent répondre dans un contexte familier. Cette modalité d'administration est avantageuse autant d'un point de vue économique que pratique et c'est pour cette raison qu'elle a été retenue. Cette modalité d'administration permet de réduire les ressources humaines et financières au minimum nécessaire et favorise une collecte de données de meilleure qualité. Le tableau 5 présente les principaux avantages qui ont

amené à retenir cette modalité d'administration. Ce tableau présente également les limites liées à l'absence de supervision et aux exigences techniques nécessaires.

Tableau 5

Avantages et limites de la modalité d'administration informatisée

Avantages	Limites
<p>Avantages liés aux ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Absence de coûts; ▪ Aucune personne administratrice nécessaire; ▪ Exige peu de connaissance informatique. <p>Avantages liés à la qualité des données :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anonyme; ▪ Contexte favorisant l'autodévoilement; ▪ Flexibilité du moment et du lieu de passation; ▪ Possibilité de plus grands échantillons; ▪ Entrée et organisation des données automatique diminuant la possibilité d'erreur humaine. 	<p>Limites liées à l'absence de supervision :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incertitude de l'identification des sujets; ▪ Absence d'observations cliniques; ▪ Réponse aux interrogations impossible; ▪ Incertitude de l'état psychologique; ▪ Absence de standardisation de l'environnement. <p>Limites techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exige d'avoir accès à un ordinateur.

Source : Adapté de Le Corff (2015)

Telle qu'exposée précédemment, la variable indépendante de l'étude correspond à la démarche de counseling de carrière individuel pour le groupe expérimental et à l'absence d'intervention pour le groupe contrôle. Afin d'évaluer les changements survenus aux SC et la différence entre les deux groupes, deux types de variables dépendantes ont été retenus. Il s'agit des variables sociodémographiques et des variables liées aux SC.

3.1 Variables sociodémographiques

Dans la présente étude, des questions sociodémographiques ont été intégrées au questionnaire autorapporté informatisé. Elles visent essentiellement à recueillir des informations pertinentes sur les caractéristiques sociodémographiques des sujets à l'étude. Les informations recueillies sont les suivantes : le sexe, l'âge, la nationalité, le

statut civil, le nombre d'enfants, le statut d'emploi (principale occupation), le niveau de scolarité et le revenu annuel (*Annexe B*). Les variables concernant l'occupation et le revenu ont été intégrées puisqu'elles sont intimement liées à la carrière. L'ensemble des informations sociodémographiques permet de dresser un portrait socioéconomique des sujets à l'étude afin de distinguer leurs caractéristiques de celles de la population générale. Elles permettent également d'évaluer l'équivalence entre les groupes de comparaison à l'étude. Des questions sur le déroulement de la démarche de counseling de carrière individuel sont également posées aux sujets lorsque ceux-ci indiquent avoir entrepris une démarche à la Clinique d'orientation (nombre et durée des rencontres). Par ailleurs, il est également demandé si cette démarche a été complétée ou si elle est toujours en cours au moment de la mesure. On demande également aux sujets s'ils ont participé à d'autres démarches d'aide (p. ex. : psychothérapie, counseling ou thérapie de groupe) dans les trois mois précédant la mesure pré-test et la mesure posttest.

Étant donné que certaines propositions théoriques (Barclay, Stoltz et Chung, 2011; Huebner et Royal, 2013) issues de la revue de la littérature s'intéressent à l'application du modèle transthéorique du changement en counseling de carrière dans un contexte de changement de carrière. Une variable spécifique au changement vocationnel a également été ajoutée aux questions sociodémographiques. Cette variable vise à déterminer l'intention des personnes participantes d'effectuer un changement dans leur carrière. Il s'agit de l'énoncé (ou item) 61 de l'*Inventaire des préoccupations de carrière* (IPC; Dupont, Gingras et Tétreau, 1993; Super, Thompson et Lindeman, 1988; *Annexe D*), l'adaptation québécoise en langue française de l'*Adult Career Concerns Inventory* (ACCI; Super *et al.*, 1988). Cet énoncé permet d'évaluer l'intention ou l'état d'avancement du projet de changement de carrière à partir d'une échelle en cinq points indiquant soit : 1) une absence d'intention (aucune intention); 2) une hésitation face au changement (hésitation), 3) un projet identifié (planification), une tentative à s'engager (exécution) et enfin, un changement de carrière effectué à maintenir (maintien). Le tableau 6 présente l'énoncé et les cinq choix de réponse. Dans l'étude, cet énoncé permet d'évaluer la progression de l'intention d'une personne à

effectuer un changement dans sa carrière à la suite d'une démarche de counseling de carrière.

Tableau 6

Énoncé évaluant l'intention d'effectuer un changement
dans la carrière et choix de réponse

Après avoir travaillé dans un domaine pendant un certain temps, plusieurs personnes changent d'emploi pour diverses raisons : le salaire, la satisfaction, la chance de se développer, la fermeture, etc. Si une personne change complètement de domaine de travail, on dit qu'elle fait un changement dans sa carrière.

Choisissez l'étape 1, 2, 3, 4 ou 5 ci-dessous qui décrit le mieux votre état actuel.

1. Je n'envisage pas faire de changement dans ma carrière.
 2. Je me demande si je dois faire un changement dans ma carrière.
 3. Je projette faire un changement dans ma carrière et je suis en train de choisir le domaine dans lequel je devrais me diriger.
 4. J'ai choisi un nouveau domaine et j'essaie de m'y engager.
 5. J'ai fait récemment un changement dans ma carrière et je suis en train de m'installer dans le nouveau domaine.
-

Source : Dupont, Gingras et Tétreau (1993)

Les droits d'utilisation de l'*Inventaire des préoccupations de carrière* (IPC; Dupont, Gingras et Tétreau, 1993; Super, Thompson et Lindeman, 1988) ont été consentis via courriel par Marcelle Gingras, l'une des personnes chercheuses qui a collaboré à la traduction et l'adaptation de l'instrument (*Annexe F*). Par ailleurs, celle-ci a confirmé que l'auteur principal de l'*Adult Career Concerns Inventory* (ACCI; Super *et al.*, 1988), Donald Super, a donné son accord verbalement à l'équipe de traduction de l'IPC afin d'autoriser l'utilisation de l'instrument à des fins de recherche.

3.2 Variables liées aux stades de changement

En cohérence avec le cadre théorique de ce mémoire et à partir de la revue de littérature exposée précédemment, le modèle transthéorique du changement (MTC) de Prochaska et DiClemente (1992) est le modèle le plus pertinent pour comprendre le processus de changement intraindividuel. Par ailleurs, ce modèle est à la base de plusieurs outils d'évaluation permettant de distinguer où la personne se situe dans le

processus. En effet, la mesure des SC indique le niveau d'implication de la personne, un facteur qui semble être central dans le processus permettant à une personne d'opérer des changements émotionnels, cognitifs et comportementaux pour s'adapter à de nouvelles situations et résoudre un enjeu de carrière (Lecomte et Savard, 2006; Savard, Robidoux et Brien, 2004). La revue de la littérature a permis de distinguer deux instruments de mesure, tirés du MTC, utilisés en counseling de carrière. O'Brien (2007) utilise l'*University of Rhode Island Change Assessment – Vocational counseling* (URICA-VC) développé par Mannock, Levesque et Prochaska (2002), alors que Savard, Robidoux et Brien (2004; 2005) et Lecomte et Savard (2006) utilisent une version francophone traduite des énoncés de l'*University of Rhode Island Change Assessment* (URICA; McConaughy, DiClemente, Prochaska et Velicer, 1989 ; McConaughy, Prochaska et Velicer, 1983), soit l'*Échelle d'évaluation du changement* (ÉÉC).

L'URICA-VC est une version spécifique au counseling de carrière (« *vocational counseling* ») destinée à une clientèle en réadaptation professionnelle ayant subi une blessure invalidante (Mannock *et al.*, 2002), alors que l'URICA est l'instrument original du MTC, servant à mesurer les SC dans un contexte de psychothérapie chez une clientèle non spécifique. L'URICA-VC est constitué de trois facteurs (*réticent, réfléchissant et participatif*) se rapportant au stade précontemplation, contemplation et action. Ceux-ci sont évalués à partir d'un questionnaire de 12 énoncés (ou items). L'URICA évalue les stades de précontemplation, contemplation, action et maintien à partir d'un questionnaire de 32 énoncés. L'URICA-VC et l'URICA se distinguent notamment par rapport au nombre d'items, à la construction des énoncés et à la composition de l'instrument. Le tableau 7 présente les différences entre ces deux instruments.

Tableau 7

Différences entre l'URICA-VC et l'URICA

	URICA-VC	URICA
Domaine	Counseling de carrière	Psychothérapie
Enjeux de la clientèle	Réadaptation professionnelle	Non spécifique
Nombre d'énoncés	12	32
Stades évalués		
Précontemplation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Contemplation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Préparation		
Action	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Maintien		<input checked="" type="checkbox"/>
Traduction française	Non	Oui
Libre de droits	Non	Oui

Source : Mannock *et al.* (2002) et McConaughy *et al.* (1983)

Comparativement à l'URICA, qui a été développé pour des problématiques non spécifiques en psychothérapie, l'URICA-VC a été conçu spécifiquement pour les programmes de réadaptation professionnelle (Gerve, 2010), dans le but de fournir un outil de mesure de l'état de préparation de retour au travail à la suite d'une blessure invalidante (Mannock *et al.*, 2002). Par conséquent, les énoncés sont très précis et s'adressent à une clientèle présentant un enjeu de réadaptation professionnelle en vue d'une réinsertion sur le marché du travail (p. ex. : Q9 - *How prepared are you, right now, to succeed in managing your health/disability?* ou Q10 - *How prepared are you, right now, to look for work?*)²⁴. Une personne qui consulte en counseling de carrière afin de répondre à un enjeu d'orientation ou de réorientation se trouve difficilement représentée par ce genre d'énoncé et cela aurait pour effet de biaiser les résultats. Par ailleurs, à notre connaissance, il n'existe aucune traduction francophone de l'URICA-VC, alors que l'*Échelle d'évaluation du changement* traduit²⁵ (ÉÉC) les énoncés de la

²⁴ Q9 - Comment êtes-vous prêt, en ce moment, à réussir à gérer votre santé/invalidité? Q10 - Comment êtes-vous prêt, à l'heure actuelle, à chercher du travail?).

²⁵ Les chercheurs ont utilisé la méthode de la traduction inversée (« *back translation* ») consistant à traduire un texte vers une langue pour ensuite le retraduire vers sa langue originale.

version originale de l'URICA (Lecomte et Savard, 2006; Savard, Robidoux et Brien, 2004). Il est aussi pertinent de mentionner que la version originale de l'URICA est libre de droits et accessible sur internet, alors que l'on doit acheter l'URICA-VC pour l'utiliser.

Bien que l'URICA-VC soit une version spécifique au counseling de carrière, Gervy (2010) souligne que son utilisation doit être considérée consciencieusement en recherche. Par conséquent, dans le cadre de ce mémoire, c'est plutôt l'URICA qui est retenu et plus précisément sa version francophone l'ÉEC (Lecomte et Savard, 2006; McConnaughy *et al.*, 1983; Savard *et al.*, 2004; (*Annexe C*). Son utilisation dans la présente étude vise à évaluer les stades du processus de changement intraindividuel tiré du MTC auprès d'une clientèle adulte sollicitant des services de counseling de carrière pour résoudre un ou plusieurs enjeux de carrière non spécifiés. Les items de l'instrument sont construits de manière à ce que la personne réponde à partir de ses intentions, attitudes et comportements autorapportés par rapport au changement en lien avec le problème qu'elle définit comme étant à la source de sa présence en consultation. Chaque item demande de se positionner sur une échelle de Likert à cinq points évaluant le degré d'accord avec les énoncés. Le tableau 8 expose un exemple d'énoncé et de choix de réponse.

Tableau 8

Exemple d'énoncé et choix de réponse à l'*Échelle d'évaluation du changement*

		Fortement en désaccord	Moyennement en désaccord	Neutre ou indécis	Moyennement en accord	Fortement en accord
10.	Parfois, mon problème est difficile, mais je travaille dessus.	1	2	3	4	5

Source : Savard, Robidoux et Brien (2004)

Les 32 items du questionnaire se divisent en quatre échelles de huit items chacune. Le tableau 9 présente les échelles et les items leur étant associés. Le score de chaque échelle est déterminé par la somme des huit items. Une bonne consistance

interne a été démontrée pour chacune des échelles à partir d'alphas de Cronbach satisfaisant (McConaughy *et al.*, 1989)²⁶ de $\alpha = ,79$ (précontemplation), de $\alpha = ,82$ (maintien) et de $\alpha = ,84$ (contemplation et action).

Tableau 9

Items par stade de changement à l'*Échelle d'évaluation du changement*

Précontemplation	Contemplation	Action	Maintien
1	2	3	6
5	4	7	9
11	8	10	16
13	12	14	18
23	15	17	22
26	19	20	27
29	21	25	28
31	24	30	32

Source : McConaughy, *et al.* (1983)

L'ÉEC a également démontré une bonne consistance interne auprès d'échantillons de personnes aux prises avec des enjeux d'insertion professionnelle ($\alpha = ,75$ à $,90$; Savard *et al.*, 2004) et de réadaptation professionnelle ($\alpha = ,56$ à $,82$; Lecomte et Savard, 2006). La validité de construit de l'instrument a été confirmée par des analyses factorielles et d'autres analyses ont également confirmé que chacune des échelles est associée à des profils comportementaux (McConaughy *et al.*, 1983). Bien que l'ÉEC n'ait pas été validée auprès de la population québécoise, l'indice de consistance interne, auprès des personnes participantes à l'étude, est très satisfaisant ($,80 \leq \alpha < ,90$; Corbière et Larivière, 2014) pour les échelles contemplation, action et maintien (respectivement $\alpha = ,85$; $,86$ et $,83$) et minimalement acceptable ($,65 \leq \alpha < ,70$; *Ibid.*) pour l'échelle précontemplation ($\alpha = ,67$). La fidélité test-retest de l'instrument est inconnue, toutefois, la revue de la littérature nous a permis de constater

²⁶ L'étude originale de McConaughy *et al.*, 1983) présentait une consistance interne encore plus élevée pour chacune des échelles soit de $,88$ pour les échelles précontemplation, contemplation, maintien et $,89$ pour l'échelle action.

qu'il a déjà été utilisé dans des devis de recherche quasi expérimentaux avant-après. La méthode de cotation de l'instrument peut se faire à la fois de manière continue et catégorielle. La méthode de cotation continue utilise des scores pondérés, soit les scores totaux de chaque échelle divisée par le nombre d'items (8) afin d'obtenir des scores moyens. Chacune des échelles est alors évaluée et interprétée individuellement. Cette méthode de cotation ne cherche pas à distinguer le stade précis où se situe le sujet. Elle cherche plutôt à permettre l'analyse statistique des scores moyens.

La méthode de cotation catégorielle complémente la méthode continue, puisqu'elle sert à déterminer le SC précis auquel se situe la personne au moment de la mesure. Pour ce faire, le score total de chaque échelle est mesuré à l'aide des huit items y étant associés. Le score de chaque échelle est calculé de manière cumulative et il varie de 8 à 40. L'échelle ayant obtenu le score le plus élevé détermine le SC auquel se situe la personne au moment de la mesure. Lorsque le plus haut score obtenu est le même pour plusieurs échelles le sujet est catégorisé dans le stade le plus avancé du processus de changement, à l'exception de l'équivalence entre les scores des échelles contemplation et action. Dans ce cas, c'est plutôt le stade de préparation qui est attribué au sujet. Ainsi, chaque sujet est classé dans l'un des cinq SC du MTC (précontemplation, contemplation, préparation, action et maintien). Cette méthode de catégorisation et d'interprétation est utilisée dans environ 60 % des recherches empiriques évaluant les SC (Rosen, 2000). Selon Csillik (2012), en plus d'être utilisée fréquemment compte tenu de sa facilité de passation, cette méthode semble également la plus efficace. Par ailleurs, cette méthode de cotation est la plus fidèle à la conceptualisation originale du MTC puisque chaque stade est associé à des stratégies de changement différentes (Prochaska et Norcross, 2013).

Comme la modalité d'administration informatisée a été retenue pour l'étude, il est important de souligner que l'instrument a été originalement validé pour une administration papier-crayon. À cet égard, une récente étude (Gingras, 2014) sur l'équivalence des modalités d'administration papier-crayon et informatisée a été

consultée. Les résultats ont permis de discerner des différences significatives entre les distributions de scores de ces deux modalités d'administration (*Ibid.*). Toutefois, l'auteure précise que ces différences sont jugées faibles et que les résultats soutiennent plutôt une utilisation interchangeable des modalités d'administration papier-crayon ou informatisée (*Ibid.*). Bien que l'instrument utilisé dans l'étude de Gingras (2014) soit une mesure de la personnalité, il s'agit avant tout d'un questionnaire autorapporté, proposant des choix de réponse sur une échelle de Likert en cinq points, évaluant le degré d'accord ou de désaccord comme c'est le cas dans la présente étude. Nous avons donc maintenu la modalité d'administration informatisée. Les droits d'utilisation de l'*Échelle d'évaluation du changement* (ÉÉC; Lecomte et Savard, 2006; McConaughy, Prochaska et Velicer, 1983) ont été consentis verbalement par Réginald Savard²⁷, un des auteurs ayant fait la traduction. Par ailleurs, la version originale de l'ÉÉC, l'*University of Rhode Island Change Assessment* (URICA; McConaughy *et al.*, 1989; McConaughy *et al.*, 1983), est libre de droits. Une validation de cette information a d'ailleurs été obtenue par courriel auprès de Carlo DiClemente, l'un des auteurs du MTC (*Annexe F*).

4. PROTOCOLE DE RECHERCHE

Le protocole de recherche comprend deux étapes. La première étape constitue l'envoi du premier courriel et la passation du questionnaire au temps 1 (T_1), alors que la deuxième étape comprend l'envoi du deuxième courriel et la passation au temps 2 (T_2). Les deux étapes sont séparées par une période d'environ 12 semaines. Pour le groupe expérimental, cette période correspond à la démarche de counseling de carrière. Pour le groupe contrôle, il s'agit plutôt d'une période d'attente sans recevoir d'intervention. À la première étape, la coordonnatrice responsable du milieu de l'étude a envoyé un courriel d'invitation aux personnes inscrites à une démarche de counseling de carrière individuel et classées pour recevoir les services d'une étudiante ou d'un étudiant inscrit à la maîtrise. Le courriel en question contient un résumé de l'étude

²⁷ Monsieur Réginald Savard est également le directeur de recherche de ce mémoire.

(objectif et exigences) avec un lien URL donnant accès au questionnaire via une plateforme informatisée²⁸. La première page du questionnaire informatisé contient l'invitation à participer à la recherche et le formulaire de consentement libre et éclairé. Les autres sections du questionnaire contiennent l'ÉÉC et les questions sociodémographiques, notamment celle évaluant l'intention d'effectuer un changement dans la carrière (IECC). Une fois le questionnaire complété, une page supplémentaire demande l'adresse courriel de la personne répondante afin de permettre l'envoi du questionnaire au temps 2 (T_2). À la suite d'une période d'attente d'environ 12 semaines, le chercheur a procédé à la deuxième étape en faisant parvenir un courriel à toutes les personnes ayant participé à l'étude au temps 1 (T_1). Ce courriel contient un rappel de l'objectif et des exigences de l'étude, ainsi qu'un lien URL vers le questionnaire au temps 2 (T_2), une version équivalente du questionnaire du questionnaire au temps 1 (T_1) cette fois-ci sans formulaire de consentement.

5. MÉTHODE D'ANALYSE DE DONNÉES

Les données recueillies à l'aide du questionnaire à la mesure pré-test (T_1) et à la mesure posttest (T_2) ont été analysées à l'aide du logiciel *Statistical package for the social sciences* (SPSS) version 24 pour Windows. Le choix de la méthode d'analyse repose essentiellement sur des tests statistiques paramétriques étant donné les variables ordinales mesurées par l'utilisation d'échelle de Likert dans le questionnaire (Fortin, 2010)²⁹. Le seuil de signification a été établi en fonction du standard bilatéral de 5 % (0,05) pour l'ensemble des analyses statistiques. Les seuils de signification de 1 % (0,01) et celui de 0,1 % (0,001) sont également utilisés pour indiquer le niveau de signification dans certains tableaux. Des corrections de Bonferroni sont utilisées lorsque nécessaire pour limiter la probabilité de commettre une erreur de type I. Les prémisses de base des analyses retenues sont respectées. Afin de tester les postulats de

²⁸ Google Forms est la plateforme informatisée retenue pour cette étude parce qu'elle est gratuite et que le chercheur en avait déjà une bonne maîtrise.

²⁹ Des tests statistiques non paramétriques sont également utilisés pour analyser certaines variables catégorielles lorsque les prémisses des tests paramétriques sont violées.

normalité, le test de Shapiro-Wilk, l'analyse des coefficients d'asymétrie (*Skewness*) et d'aplatissement (*Kurtosis*) de la distribution ont été effectuée. Des statistiques descriptives (moyenne, écart-type, fréquence, proportion) ont été calculées afin de dresser un portrait démographique des personnes participantes, ainsi que celui de l'échantillon et des groupes à l'étude.

En concordance avec le devis méthodologique, des analyses bivariées³⁰ ont été réalisées afin de vérifier l'équivalence des deux groupes à la mesure pré-test. Par la suite, dans le but de répondre au premier objectif spécifique, nous avons identifié les changements survenus entre les deux temps de mesure en comparant les moyennes par un test-*t* (ou test-*t* de Student) pour échantillons appariés (Fortin, 2010). Ce test-*t* permet de comparer des moyennes d'un même échantillon à deux temps de mesure afin d'évaluer les changements survenus sur une ou des variables dépendantes à la suite de la variable indépendante (intervention). Il permet de déterminer si les différences entre les deux temps de mesure sont significatives ou non pour chacun des groupes. Une différence significative suggère que le changement survenu entre les deux temps de mesure n'est probablement pas dû au hasard, alors qu'une différence non significative indique que l'écart observé est probablement dû au hasard ou à la fluctuation de l'échantillonnage (*Ibid.*). La principale prémisse de ce test repose sur la distribution normale des changements survenus entre les deux temps de mesure. Cette prémisse est respectée dans l'étude.

Afin de comparer le groupe expérimental et le groupe contrôle par rapport aux changements survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest, l'analyse de variance à plan factoriel (ANOVA) a été retenue. L'ANOVA vise à tester l'effet de deux variables indépendantes catégorielles (aussi appelées facteurs) ou plus sur une variable dépendante à l'intérieur d'une seule analyse (*Ibid.*). C'est l'ANOVA à mesures répétées qui a été retenue puisqu'elle permet de combiner une variable dépendante

³⁰ Des tests statistiques χ^2 et U de Mann-Whitney ont été réalisés. Des tests-*t* pour échantillons indépendants ont également été réalisés pour confirmer les tests U, même s'ils ne sont pas retenus dans les tableaux.

mesurée à deux temps de mesure (ou plus) auprès du même échantillon à l'intérieur d'une seule analyse (*Ibid.*). Cette stratégie d'analyse permet de calculer l'effet simple de chaque variable indépendante ainsi que leur interaction. Dans le cadre de la présente étude, les deux facteurs sont le temps (changements survenus entre les deux temps de mesure) et le groupe (groupe expérimental ou groupe contrôle).

6. PRÉOCCUPATIONS ÉTHIQUES

Le présent mémoire implique une collecte de données sur des êtres humains. En ce sens, le projet a été soumis au Comité d'éthique de la recherche (CÉR) en éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke. Ce comité est chargé d'appliquer la *Politique institutionnelle en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université de Sherbrooke* (Université de Sherbrooke, 2014) afin d'assurer l'autonomie, l'intégrité et la dignité de la vie privée des personnes participantes. L'attestation de conformité éthique de la recherche a été accordée par le comité (*Annexe E*). Lors de la collecte de données, le consentement libre et éclairé des personnes participantes est recueilli à partir de la première page du questionnaire informatisé qui présente un formulaire de consentement (*Annexe A*). Les données recueillies dans le cadre de cette étude sont anonymes et confidentielles. Aucun questionnement n'a été soulevé par les personnes participantes au cours de l'étude. Celles-ci pouvaient communiquer en tout temps avec le chercheur et son directeur de recherche. Les personnes participantes ont été informées qu'en tout temps elles avaient le droit de se retirer de l'étude. Elles ont également été informées des risques de l'étude reposant essentiellement sur les prises de conscience, les remises en question et les sensations, émotions ou pensées désagréables qui peuvent surgir durant la passation du questionnaire. Ces risques sont considérés comme minimaux dans les circonstances. Au début du questionnaire, elles étaient invitées à répondre le plus honnêtement possible et étaient informées qu'il n'y avait aucune limite de temps pour y répondre. D'ailleurs, le terme questionnaire a été privilégié à celui de test durant toute l'étude afin d'exposer la nature du projet comme étant une collecte d'informations et non une évaluation. Aucune autre personne que le chercheur et son directeur de recherche n'a

eu accès aux données. Ces données sont d'ailleurs conservées sur un serveur sécurisé ou dans un classeur verrouillé au local du Collectif de recherche en counseling et développement de carrière (CRCDC) à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke. Ces données seront détruites au plus tard cinq ans après le dépôt du mémoire.

QUATRIÈME CHAPITRE

DESCRIPTION DES RÉSULTATS

Ce chapitre décrit les résultats de l'étude afin de répondre à l'objectif général de recherche, soit d'évaluer les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur le processus de changement intraindividuel. Les résultats sont issus des stratégies d'analyse retenues et présentées au chapitre précédent. Le présent chapitre se divise en six sections. La première section expose l'analyse préliminaire des résultats des personnes participantes à la mesure pré-test. La deuxième section décrit l'échantillon à l'étude et expose les critères qui ont mené à la formation d'un groupe expérimental et d'un groupe contrôle. La troisième section présente les différences entre les deux groupes à la mesure pré-test afin d'évaluer leur équivalence. La quatrième section répond au premier objectif spécifique de recherche, soit d'identifier les changements survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest sur le plan des stades de changement et de l'intention d'effectuer un changement dans la carrière chez les personnes clientes du groupe expérimental et du groupe contrôle. La cinquième section répond au deuxième objectif spécifique de recherche, soit de comparer l'évolution des stades de changement et de l'intention d'effectuer un changement dans la carrière des personnes clientes entre la mesure pré-test et la mesure posttest du groupe expérimental et du groupe contrôle. Enfin, la sixième section dresse une synthèse des principaux résultats.

1. ANALYSE PRÉLIMINAIRE À LA MESURE PRÉ-TEST

Cette section présente une analyse préliminaire des résultats des personnes participantes à la mesure pré-test. Afin de distinguer leur état initial dans le processus de changement, la méthode de cotation catégorielle des résultats à l'*Échelle d'évaluation du changement* (ÉÉC) a été utilisée pour identifier le stade de changement (SC) unique auquel se situe chacune des personnes participantes. Le tableau 10

présente la fréquence et la proportion de l'ensemble des personnes participantes à la mesure pré-test à partir de l'analyse catégorielle des SC. Le tableau présente également les résultats obtenus à l'énoncé évaluant l'intention à effectuer un changement dans leur carrière (IECC).

Tableau 10

Fréquence et proportion des personnes participantes selon le stade de changement et l'intention d'effectuer un changement dans la carrière à la mesure pré-test

Stades de changement			Intention d'effectuer un changement		
Précontemplation	1	(1,5 %)	Aucune intention	1	(1,5 %)
Contemplation	49	(73,1 %)	Hésitation	29	(43,3 %)
Préparation	7	(10,5 %)	Planification	29	(43,3 %)
Action	9	(13,4 %)	Exécution	2	(3,0 %)
Maintien	1	(1,5 %)	Maintien	6	(9,0 %)

n = 67

On remarque que la majorité des personnes participantes (73,1 %) se trouvent au stade contemplation à la mesure pré-test. Quant à l'IECC, les personnes participantes se décrivent majoritairement comme étant en hésitation (43,3 %) ou en planification (43,3 %). Le premier niveau regroupe les personnes participantes qui hésitent à effectuer un changement dans leur carrière, alors que le deuxième rassemble celles qui projettent faire un changement et qui font un choix actuellement. On constate donc que les personnes participantes ayant sollicité initialement des services de counseling de carrière individuel se situent au stade contemplation (lié à l'ambivalence face au changement) et sont soit hésitantes à effectuer un changement dans leur carrière, soit décidées et en train de planifier ce changement. Le tableau 11 présente les résultats de manière précise en intégrant les variables dans un tableau croisé. Ce tableau détaillé nous permet de constater que les personnes participantes se situent principalement dans trois des cinq SC (contemplation, préparation et action) et dans deux des cinq niveaux d'intention (hésitation et planification).

Tableau 11

Fréquence et proportion détaillées des personnes participantes à la mesure pré-test

Stade	PC	C	P	A	M	TOTAL
	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)
Intention						
Aucune intention	---	1 (1,5 %)	---	---	---	1 (1,5 %)
Hésitation	1 (1,5 %)	20 (29,9 %)	4 (6,0 %)	3 (4,5 %)	1 (1,5 %)	29 (43,3 %)
Planification	---	24 (35,8 %)	1 (1,5 %)	4 (6,0 %)	---	29 (43,3 %)
Exécution	---	2 (3,0 %)	---	---	---	2 (3,0 %)
Maintien	---	2 (3,0 %)	2 (3,0 %)	2 (3,0 %)	---	6 (9,0 %)
TOTAL	1 (1,5 %)	49 (73,1 %)	7 (10,5 %)	9 (13,4 %)	1 (1,5 %)	67 (100 %)

PC : Précontemplation; C : Contemplation; P : Préparation; A : Action; M : Maintien

Parmi l'ensemble des personnes participantes à la mesure pré-test, vingt-neuf (43,3 %) ont abandonné l'étude en ne répondant pas au questionnaire à la mesure posttest, alors que quatre personnes ont été exclues parce qu'elles ne répondaient pas aux critères de répartition des deux groupes de l'expérimentation. Dans la prochaine section, l'échantillon à l'étude ($n = 34$) est décrit et les critères ayant permis la répartition des sujets dans le groupe expérimental et le groupe contrôle sont exposés.

2. DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON À L'ÉTUDE

Cette section vise à décrire l'échantillon à l'étude. Le tableau 12 présente les caractéristiques sociodémographiques des sujets de l'échantillon ($n = 34$). Les variables sociodémographiques mesurées sont les suivantes : l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, la nationalité, le statut civil, le nombre d'enfants, la principale occupation et le revenu annuel. Les sujets de l'échantillon ont en moyenne 36,6 ans et il s'agit majoritairement de femmes (73,5 %). La quasi-totalité de l'échantillon est de nationalité canadienne (97,1 %). Une majorité de sujets sont en couple (53,0 %), soit conjoint(e) de fait (32,4 %), soit marié(e) (20,6 %) et n'ont pas d'enfants (58,8 %). Une large majorité des sujets de l'échantillon ont complété des études postsecondaires (70,6 %) et occupe un emploi (79,4 %) au moment de la mesure pré-test. Une majorité a un revenu annuel de moins de 50 000 \$ (70,6 %).

Tableau 12

Description des caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

Sexe			Âge		
Femme	25	(73,5 %)	20-29 ans	8	(23,5 %)
Homme	9	(26,5 %)	30-39 ans	15	(44,1 %)
Nationalité			40-49 ans	7	(20,6 %)
Canadienne	33	(97,1 %)	50-59 ans	4	(11,8 %)
Autre	1	(2,9 %)	M (ET)	36,6 (9,49)	
Statut civil			Enfant(s)		
Célibataire	10	(29,4 %)	Aucun	20	(58,8 %)
Conjoint(e) de fait	11	(32,4 %)	1	4	(11,8 %)
Marié(e)	7	(20,6 %)	2	6	(17,6 %)
Séparé(e) ou divorcé(e)	6	(17,6 %)	3 et plus	4	(11,8 %)
Scolarité			Occupation		
Secondaire	10	(29,4 %)	En emploi	27	(79,4 %)
Collégial	13	(38,2 %)	Sans emploi	7	(20,6 %)
Universitaire	11	(32,4 %)	Revenu annuel		
<i>n</i> = 34			Moins de 25 000 \$	13	(38,2 %)
			25 000 \$ – 49 999 \$	11	(32,4 %)
			50 000 \$ et plus	10	(29,4 %)

Le tableau 13 présente la description des caractéristiques de l'échantillon en ce qui a trait à la démarche entreprise (s'il y a lieu) et les autres démarches d'aide auxquelles les sujets ont pu participer dans les trois mois précédant la mesure pré-test et la mesure posttest. On constate que la majorité des sujets n'ont participé à aucune démarche d'aide durant les trois mois précédant la mesure pré-test (73,5 %) et la mesure posttest (67,6 %). La durée entre les deux temps de mesure oscille pour la majorité entre 11 et 13 semaines (79,4 %).

Tableau 13

Description des caractéristiques liées à la démarche

Autres démarches (T ₁)			Autres démarches (T ₂)		
Aucune	25	(73,5 %)	Aucune	23	(67,6 %)
Autre ³¹	9	(26,5 %)	Autre	11	(32,4 %)
Nombre (rencontre)			Durée moyenne (rencontre)		
0	12	(35,3 %)	Ne s'applique pas	12	(35,3 %)
5 à 7	6	(17,7 %)	50 minutes	3	(8,8 %)
8	11	(32,4 %)	60 minutes	13	(38,2 %)
9 et plus	5	(14,7 %)	70 minutes	4	(11,8 %)
			80 minutes et plus	2	(5,9 %)
			Durée entre T ₁ et T ₂		
			10 – 11 semaines	2	(5,9 %)
			11 – 13 semaines	27	(79,4 %)
			13 – 14 semaines	5	(14,7 %)

n = 34

À partir de l'échantillon à l'étude (*n* = 34), nous avons réparti les sujets en deux groupes, soit le groupe expérimental (*n* = 22) et le groupe contrôle (*n* = 12). Le groupe expérimental est constitué des sujets ayant rempli le questionnaire de la mesure pré-test avant ou après la première rencontre de la démarche de counseling de carrière individuel et ayant répondu au questionnaire de la mesure posttest une fois la démarche de counseling de carrière individuel, d'au moins quatre rencontres³², complétées. Le groupe contrôle est plutôt constitué de sujets ayant demeuré sur la liste d'attente sans recevoir de service durant une période équivalente. Ceux-ci ont répondu au questionnaire à la mesure pré-test dans un premier temps et ont complété le questionnaire à la mesure posttest après une période d'attente équivalente au groupe expérimental, soit d'approximativement 12 semaines³³. Avant de décrire les résultats

³¹ Cette catégorie inclut le counseling de carrière, la psychothérapie, les démarches d'aide avec d'autre(s) professionnel(s) et l'addition de plusieurs de ces choix.

³² Le choix du nombre de rencontres minimum a été établi à quatre puisque Brown et Ryan Krane (2000) suggèrent que l'effet des interventions en counseling de carrière est optimal lorsque le nombre se situe à quatre ou à cinq rencontres.

³³ L'équivalence de la durée (en jours) entre la mesure pré-test et la mesure posttest entre les deux groupes a été évaluée à partir d'un test-*t* pour échantillons indépendants (*t* = 1,730; ns.) et d'un test *U* de Mann-Whitney (*U* = 83,0; ns.). Les résultats suggèrent que le groupe contrôle et le groupe expérimental ne diffèrent pas de manière significative. Nous assumerons donc l'équivalence de la distribution des données de cette variable entre les deux groupes.

permettant de répondre aux deux objectifs spécifiques de recherche, les deux groupes sont comparés à la mesure pré-test afin d'évaluer leur équivalence aux différentes variables à l'étude.

3. DIFFÉRENCES ENTRE LES GROUPES DE COMPARAISON À LA MESURE PRÉ-TEST

La différence entre le groupe expérimental et le groupe contrôle est analysée, dans un premier temps, à partir des analyses catégorielles à la mesure pré-test des SC et de l'IECC. Le tableau 14 présente une synthèse des résultats de l'analyse catégorielle des sujets de l'échantillon et des deux groupes de comparaison.

Tableau 14
Fréquence et proportion de sujets selon leur stade de changement et l'intention d'effectuer un changement dans la carrière à la mesure pré-test

Stades de changement			Intention d'effectuer un changement		
<i>Échantillon total</i>					
Précontemplation	0	(0,0 %)	Aucune intention	1	(2,9 %)
Contemplation	23	(67,7 %)	Hésitation	13	(38,2 %)
Préparation	5	(14,7 %)	Planification	18	(52,9 %)
Action	6	(17,6 %)	Exécution	1	(2,9 %)
Maintien	0	(0,0 %)	Maintien	1	(2,9 %)
<i>n = 34</i>					
<i>Groupe expérimental</i>					
Précontemplation	0	(0,0 %)	Aucune intention	0	(0,0 %)
Contemplation	15	(68,2 %)	Hésitation	11	(50,0 %)
Préparation	2	(9,1 %)	Planification	10	(45,5 %)
Action	5	(22,7 %)	Exécution	1	(4,5 %)
Maintien	0	(0,0 %)	Maintien	0	(0,0 %)
<i>n = 22</i>					
<i>Groupe contrôle</i>					
Précontemplation	0	(0,0 %)	Aucune intention	1	(8,3 %)
Contemplation	8	(66,7 %)	Hésitation	2	(16,7 %)
Préparation	3	(25,0 %)	Planification	8	(66,7 %)
Action	1	(8,3 %)	Exécution	0	(0,0 %)
Maintien	0	(0,0 %)	Maintien	1	(8,3 %)
<i>n = 12</i>					

Environ les deux tiers des sujets de l'échantillon se situent au stade contemplation (67,7 %) à la mesure pré-test et cette proportion est similaire chez le

groupe contrôle et le groupe expérimental. Par contre, on constate que pour le troisième tiers des sujets, il y a une différence de proportion au stade préparation entre le groupe expérimental (9,1 %) et le groupe contrôle (25,0 %), de même que pour le stade action (22,7 % et 8,3 %, respectivement). Concernant l'IECC, le groupe expérimental est réparti majoritairement entre l'hésitation (50,0 %) et la planification (45,5 %), alors que le groupe contrôle est composé majoritairement de sujets en planification (66,7).

L'équivalence des groupes à la mesure pré-test a donc été évaluée à l'aide d'analyses bivariées sur les variables sociodémographiques, l'IECC et les échelles des SC. Les résultats des analyses statistiques des variables sociodémographiques révèlent que les deux groupes ne se distinguent que sur une seule variable évaluée. Le tableau 15 présente les caractéristiques sociodémographiques selon les groupes et les résultats des analyses statistiques bivariées.

Tableau 15

Différence aux variables sociodémographiques entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test

	Échantillon	Groupe expérimental	Groupe contrôle	Analyses bivariées	
<i>n</i>	34	22	12	U	Khi ²
Âge moyen (ans)	36,6	37,8	35,9	113,0	
Femme (%)	73,5	77,3	66,7		0,45
Canadien (%)	97,1	100	91,7		1,89
Collégial (%)	38,2	40,9	33,3		4,20
Conjoint de fait (%)	32,4	36,4	25,0		4,10
Aucun enfant (%)	58,8	77,3	25,0	57,5 **	
En emploi (%)	79,4	86,4	66,7		1,843
Moins de 25 000\$ (%)	38,2	45,5	25,0		2,758
Aucune démarche (%)	73,5	63,6	91,7		3,134

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Les résultats de tests χ^2 (variables catégorielles) et de tests U de Mann-Whitney³⁴ (variables continues) indiquent que le groupe contrôle et le groupe expérimental ne diffèrent que sur la variable du nombre d'enfants ($U = 57,50$; $p \leq 0,01$). Concernant l'IECC, la différence entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test a également été évaluée. Le tableau 16 présente les résultats d'un test U de Mann-Whitney pour échantillons indépendants. Aucune différence statistiquement significativement n'est observée entre les groupes de comparaison pour cette variable à la mesure pré-test.

Tableau 16

Scores moyens à l'intention d'effectuer un changement dans la carrière et différence entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test

	Échantillon	Groupe expérimental	Groupe contrôle	Analyses bivariées
<i>n</i>	34	22	12	
	M (ET)	M (ET)	M (ET)	U
IECC	2,65 (0,73)	2,55 (0,60)	2,83 (0,94)	103,00

IECC : Intention d'effectuer un changement dans la carrière

Des analyses bivariées ont également été effectuées sur les échelles des SC. Le tableau 17 présente les scores moyens des échelles des SC selon les groupes et les résultats des analyses statistiques. Les résultats d'un test U de Mann-Whitney n'indiquent aucune différence statistiquement significative à la mesure pré-test entre le groupe contrôle et le groupe expérimental.

³⁴ Les résultats de tests-*t* pour échantillons indépendants confirment les résultats des tests statistiques non paramétriques U de Mann-Whitney. Ces derniers ont été préférés aux tests-*t* puisque le test de Levene visant à évaluer la prémisse d'homogénéité de la variance, une prémisse du test-*t* pour échantillons indépendants, a tendance à ne pas être fiable lorsque l'échantillon est de petite taille et que les groupes sont déséquilibrés comme c'est le cas dans cette étude (Field, 2009).

Tableau 17

Scores moyens aux échelles des stades de changement et différences entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test

	Échantillon	Groupe expérimental	Groupe contrôle	Analyses bivariées
<i>n</i>	34	22	12	
Échelles	M (ET)	M (ET)	M (ET)	U
Précontemplation	1,58 (0,46)	1,65 (0,45)	1,47 (0,47)	168,50
Contemplation	4,42 (0,46)	4,43 (0,47)	4,40 (0,44)	137,00
Action	4,01 (0,58)	4,02 (0,61)	3,99 (0,55)	136,00
Maintien	3,08 (0,76)	3,25 (0,63)	2,78 (0,90)	171,50

L'analyse de la différence entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test a permis de distinguer, d'une part, qu'il y a un déséquilibre du nombre de sujets dans les groupes de comparaison et, d'autre part, qu'il y a une différence significative à la variable du nombre d'enfants. Comme l'ensemble des sujets de l'échantillon sont des personnes ayant sollicité des services de counseling de carrière individuel pour un besoin réel et considérant, qu'à notre connaissance, aucun effet particulier lié au nombre d'enfants ne soit documenté dans la littérature comme ayant un effet sur les SC ou l'IECC³⁵, l'équivalence des groupes de comparaison à la mesure pré-test est assumée.

4. CHANGEMENTS SURVENUS ENTRE LES DEUX TEMPS DE MESURE

Afin de répondre au premier objectif spécifique de recherche, soit de vérifier les changements survenus entre les deux temps de mesure en analysant chacun des groupes de comparaison, les variables liées aux SC et la variable liée à l'IECC sont analysées. Tel que souligné au chapitre précédent, des tests-*t* pour échantillons

³⁵ Une corrélation entre la variable du nombre d'enfants et les changements survenus aux échelles des SC et à l'IECC a été réalisée afin de vérifier si cette variable avait une influence sur les changements survenus. Les résultats indiquent qu'il n'y a aucune relation significative, soutenant ainsi le choix d'ignorer la différence statistiquement significative de cette variable entre les groupes de comparaison à la mesure pré-test.

appariés ont été retenus comme stratégie d'analyse³⁶. Cette section expose les résultats pour le groupe expérimental ($n = 22$) et le groupe contrôle ($n = 12$) afin de percevoir les changements survenus entre les deux temps de mesure pour chaque groupe séparément. Avant de décrire les résultats des analyses statistiques des variables continues, une analyse des proportions des résultats aux variables catégorielles des SC et de l'IECC est présentée. Le tableau 18 montre une synthèse des résultats de l'analyse catégorielle des SC et de l'IECC à la mesure posttest pour les sujets de l'échantillon et les groupes de comparaison. On constate que les proportions, entre les stades contemplation (41,2 %), préparation (23,4 %) et action (32,4 %) sont plus réparties qu'à la mesure pré-test pour l'échantillon total. Toutefois, en référant au tableau 14, on remarque que la proportion de sujets au stade contemplation, a diminué de moitié pour le groupe expérimental à la mesure posttest (passant de 68,2 % à 31,8 %), alors qu'une diminution moindre est survenue au groupe contrôle (passant de 66,7 % à 58,3 %).

La majorité des sujets du groupe expérimental est maintenant au stade action (40,9 %), alors qu'elle est demeurée au stade contemplation (58,3 %) chez le groupe contrôle. Concernant l'IECC, la proportion des sujets de l'échantillon total à la mesure posttest est plutôt répartie entre hésitation (29,4 %), planification (32,4 %) et exécution (20,6 %) en comparaison avec la mesure pré-test. Toutefois, en référant au tableau 14, on remarque que la proportion de sujets hésitants a diminué de moitié pour le groupe expérimental (passant de 50,0 % à 22,7 %), alors qu'elle a plus que doublé chez le groupe contrôle (passant de 16,7 % à 41,7 %). La majorité des sujets du groupe expérimental est maintenant en planification (31,8 %), comparativement au groupe contrôle qui se situe à hésitation (41,7 %).

³⁶ Le postulat de normalité de la distribution a été évalué à partir de l'analyse des coefficients d'asymétrie (*Skewness*) et d'aplatissement (*Kurtosis*). L'ensemble des résultats se retrouve entre - 2 et 2 suggérant ainsi une distribution normale des variables à l'étude (Field, 2009).

Tableau 18

Fréquence et proportion des sujets selon le stade de changement et l'intention d'effectuer un changement dans la carrière à la mesure posttest

Stades de changement			Intention d'effectuer un changement		
<i>Échantillon total</i>					
Précontemplation	0	(0,0 %)	Aucune intention	1	(2,9 %)
Contemplation	14	(41,2 %)	Hésitation	10	(29,4 %)
Préparation	8	(23,5 %)	Planification	11	(32,4 %)
Action	11	(32,4 %)	Exécution	7	(20,6 %)
Maintien	1	(2,9 %)	Maintien	5	(14,7 %)
<i>n = 34</i>					
<i>Groupe expérimental</i>					
Précontemplation	0	(0,0 %)	Aucune intention	1	(4,5 %)
Contemplation	7	(31,8 %)	Hésitation	5	(22,7 %)
Préparation	5	(22,7 %)	Planification	7	(31,8 %)
Action	9	(40,9 %)	Exécution	5	(22,7 %)
Maintien	1	(4,5 %)	Maintien	4	(18,2 %)
<i>n = 22</i>					
<i>Groupe contrôle</i>					
Précontemplation	0	(0,0 %)	Aucune intention	0	(0,0 %)
Contemplation	7	(58,3 %)	Hésitation	5	(41,7 %)
Préparation	3	(25,0 %)	Planification	4	(33,3 %)
Action	2	(16,7 %)	Exécution	2	(16,7 %)
Maintien	0	(0,0 %)	Maintien	1	(8,3 %)
<i>n = 12</i>					

Le tableau 19 présente les changements survenus entre les deux temps de mesure à partir des analyses catégorielles. Ce tableau montre le mouvement entre la mesure pré-test et la mesure posttest à travers les SC et l'IECC pour les sujets de l'échantillon et les groupes de comparaison. On constate que la moitié des sujets du groupe expérimental a progressé (50,0 %), alors que seulement le quart des sujets du groupe contrôle a progressé (25,0 %). Concernant l'IECC, les résultats sont semblables, c'est-à-dire qu'on constate que la moitié des sujets du groupe expérimental a progressé (50,0 %), alors que seulement le quart des sujets du groupe contrôle a progressé (25,0 %).

Tableau 19

Fréquence et proportion des changements survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest

Stades de changement			Intention d'effectuer un changement		
<i>Échantillon total</i>					
Régression	6	(17,6 %)	Régression	3	(8,8 %)
Stable	14	(41,2 %)	Stable	17	(50,0 %)
Progression	14	(41,2 %)	Progression	14	(41,2 %)
<i>n = 34</i>					
<i>Groupe expérimental</i>					
Régression	4	(18,2 %)	Régression	1	(4,5 %)
Stable	7	(31,8 %)	Stable	10	(45,5 %)
Progression	11	(50,0 %)	Progression	11	(50,0 %)
<i>n = 22</i>					
<i>Groupe contrôle</i>					
Régression	2	(16,7 %)	Régression	2	(16,7 %)
Stable	7	(58,3 %)	Stable	7	(58,3 %)
Progression	3	(25,0 %)	Progression	3	(25,0 %)
<i>n = 12</i>					

L'analyse des proportions, à partir des variables catégorielles, semble indiquer que des changements sont survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest. Les changements survenus semblent plus importants chez le groupe expérimental que chez le groupe contrôle. Les résultats de tests-*t*, pour échantillons appariés sur les variables continues liées aux SC et à l'IECC, semblent indiquer le même constat. Le tableau 20 présente les scores moyens des échelles des SC et les différences entre les deux temps de mesure pour le groupe contrôle et le groupe expérimental.

Les résultats indiquent que des changements sont survenus entre les deux temps de mesure aux scores moyens de l'échelle précontemplation chez le groupe expérimental, alors qu'aucun changement statistiquement significatif n'est observé chez le groupe contrôle.

Tableau 20

Scores moyens et différences entre les deux temps de mesure aux échelles des stades de changement

	Groupe expérimental			Groupe contrôle		
	T ₁	T ₂	Test- <i>t</i>	T ₁	T ₂	Test- <i>t</i>
<i>n</i>	22	22		12	12	
Échelles	M (ET)	M (ET)	<i>t</i>	M (ET)	M (ET)	<i>t</i>
Précontemplation	1,65 (0,45)	1,92 (0,51)	2,324 *	1,47 (0,47)	1,61 (0,48)	1,80
Contemplation	4,43 (0,47)	4,21 (0,50)	- 2,012	4,40 (0,44)	4,40 (0,62)	0,00
Action	4,02 (0,61)	4,22 (0,52)	1,714	3,99 (0,55)	3,94 (0,64)	- 0,36
Maintien	3,25 (0,63)	3,09 (0,79)	- 0,886	2,78 (0,90)	3,07 (0,57)	1,55

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,0125$ (Bonferroni)

Les résultats, par rapport aux changements survenus entre les deux temps mesure pour le groupe expérimental, montrent une augmentation significative au seuil de 0,05 à l'échelle précontemplation ($t = -2,324$; $p = 0,03$; η^2 partiel = ,20). Sur le plan de la signification clinique, les résultats suggèrent un effet de grande taille de la démarche de counseling de carrière sur l'échelle précontemplation, selon les balises élaborées par Cohen (1988)³⁷. Toutefois, étant donné l'utilisation de quatre tests dans cette analyse, soit un pour chaque échelle, il s'avère pertinent d'appliquer une correction de Bonferroni à l'analyse de signification pour limiter la probabilité de commettre une erreur de type I ($0,05/4 = 0,0125$). En appliquant cette correction aux résultats, ce changement ne s'avère plus statistiquement significatif, et ce, même si la proportion de la variance de l'échelle expliquée par la démarche de counseling de carrière semble être de grande taille. Concernant l'IECC, un test-*t* pour échantillons appariés a également été réalisé. Le tableau 21 présente les scores moyens à l'IECC et les différences entre les deux temps de mesure pour le groupe contrôle et le groupe expérimental séparément.

³⁷ L'indice eta-carré partiel varie entre 0 et 1. Selon Cohen (1988), un résultat autour de 0,01 suggère un effet de petite taille, autour 0,06 un effet de moyenne taille et autour de 0,14 et plus un effet de grande taille.

Tableau 21

Scores moyens et différences à l'intention d'effectuer un changement dans la carrière entre les deux temps de mesure

	Groupe expérimental			Groupe contrôle		
	T ₁	T ₂	Test- <i>t</i>	T ₁	T ₂	Test- <i>t</i>
<i>n</i>	22	22		12	12	
	M (ET)	M (ET)	<i>t</i>	M (ET)	M (ET)	<i>t</i>
Intention	2,55 (0,60)	3,27 (1,16)	3,648 **	2,83 (0,94)	2,92 (1,00)	0,432

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Les résultats indiquent que le groupe expérimental présente une augmentation statistiquement significative au seuil de 0,01 à l'IECC ($t = 3,648$; $p = 0,002$; η^2 partiel = 0,39), alors qu'aucun changement statistiquement significatif n'est observé chez le groupe contrôle. Sur le plan de la signification clinique, les résultats suggèrent un effet de grande taille de la démarche de counseling de carrière sur l'IECC selon les balises élaborées par Cohen (1988). Ainsi, la proportion de la variance de l'IECC expliquée par la démarche de counseling de carrière est de grande taille.

En somme, les résultats de l'analyse des proportions, à partir des variables catégorielles, indiquent que le groupe expérimental progresse davantage dans le processus de changement et dans l'IECC que le groupe contrôle. L'analyse des changements survenus entre la mesure pré-test et à la mesure posttest, à partir des variables continues, indique que le groupe expérimental change significativement sur l'échelle précontemplation, mais lorsqu'une correction de Bonferroni est appliquée, ce changement ne s'avère plus significatif. Par contre, les résultats indiquent un changement statistiquement significatif à l'IECC chez le groupe expérimental, alors qu'on observe aucun changement statistiquement significatif chez le groupe contrôle autant pour les échelles des SC que pour l'IECC. La prochaine section vise à analyser la différence entre les groupes de comparaison afin de déterminer si les changements survenus chez le groupe expérimental sont réellement attribuables à la démarche de counseling de carrière ou sont plutôt liés à la fluctuation de l'échantillonnage.

5. DIFFÉRENCES ENTRE LES GROUPES DE COMPARAISON

Afin de répondre au deuxième objectif spécifique de l'étude, une analyse de la variance (ANOVA) à mesures répétées comprenant deux facteurs a été réalisée³⁸. Ces facteurs sont le temps de la mesure (avant-après; facteur intra-sujet) et le groupe (expérimental ou contrôle; facteur inter-sujets). Le SC à la mesure pré-test a également été ajoutée à l'analyse comme deuxième facteur inter-sujets. En effet, la revue de la littérature présentée au premier chapitre nous a permis de relever que le SC au début d'une démarche d'aide est un indicateur fiable de l'efficacité d'une intervention (Norcross, Krebs et Prochaska, 2011). Ainsi, il s'avère approprié de considérer ce facteur dans l'analyse de la différence entre les groupes de comparaison afin de mesurer son effet. Comme les proportions des SC à la mesure pré-test, chez les sujets de l'échantillon, semblent se rapprocher de celles obtenues dans d'autres études évaluant les SC (Bélair, 2015; Emmerling et Whelton, 2009; Rooney, Hunt, Humphreys, Harding, Mullen et Kearney, 2007;), deux groupes de comparaison basés sur le SC à la mesure pré-test ont été constitués³⁹. Le premier groupe est composé des sujets de l'échantillon au stade contemplation à la mesure pré-test ($n = 23$), alors que le deuxième est un regroupement des sujets au stade préparation et action ($n = 11$)⁴⁰. Le premier groupe se distingue par son ambivalence face au changement, alors que le deuxième planifie et pose des actions pour changer. Le tableau 22 présente l'analyse de la variance à partir des résultats des scores moyens aux échelles des SC entre les deux temps de mesure et selon les groupes de comparaison et le SC à la mesure pré-test.

³⁸ Malgré la faible taille de l'échantillon, le choix de cette stratégie d'analyse a été conservé puisque l'ANOVA à mesures répétées en mode non paramétrique ne permet pas d'inclure des facteurs inter-sujets. Considérant le déséquilibre du nombre de sujets des groupes de comparaison, la prémisse de l'égalité de la variance des sujets de l'échantillon a été réalisée. Les résultats du test de Levene indiquent que la prémisse est respectée pour les quatre échelles des SC, mais pas pour l'IECC.

³⁹ La constitution de ces groupes est inspirée du mémoire doctoral de Bélair (2015).

⁴⁰ Bélair (2015) inclut également les sujets au stade maintien. Toutefois, comme il n'y en a aucun dans la présente étude nous allons seulement considérer les sujets aux stades préparation et action.

Tableau 22

ANOVA évaluant les différences aux scores moyens aux échelles des stades de changements entre les deux temps de mesure selon les groupes de comparaison et le stade initial

STADE INITIAL		GROUPE	Expérimental		Contrôle		Total											
			T ₁	T ₂		T ₁	T ₂		T ₁	T ₂	F							
			M (ET)	M (ET)	n	M (ET)	M (ET)	n	M (ET)	M (ET)	T (p)	G (p)	SI (p)	T x G (p)	T x SI (p)	G x SI (p)	T x G x SI (p)	
Contemplation	PC	15	1,55 (0,39)	2,00 (0,55)	8	1,27 (0,14)	1,47 (0,31)	23	1,45 (0,35)	1,81 (0,54)	4,808 * (,036)							
	C		4,53 (0,41)	4,16 (0,57)		4,58 (0,31)	4,40 (0,71)		4,54 (0,37)	4,24 (0,62)	8,021 *** (,008)							
	A		3,87 (0,59)	4,16 (0,56)		3,91 (0,53)	3,83 (0,69)		3,88 (0,56)	4,04 (0,61)								
	M		3,21 (0,70)	3,22 (0,79)		2,55 (0,98)	2,81 (0,51)		2,98 (0,85)	3,08 (0,72)								
Regroupement (P/A)	PC	7	1,86 (0,54)	1,75 (0,41)	4	1,88 (0,65)	1,91 (0,68)	11	1,86 (0,55)	1,80 (0,49)								
	C		4,21 (0,56)	4,32 (0,29)		4,03 (0,47)	4,41 (0,47)		4,15 (0,51)	4,35 (0,34)								
	A		4,34 (0,56)	4,36 (0,42)		4,16 (0,63)	4,16 (0,52)		4,27 (0,56)	4,28 (0,44)								
	M		3,34 (0,51)	2,82 (0,78)		3,25 (0,53)	4,16 (0,52)		3,31 (0,49)	3,10 (0,72)								
Total	PC	22	1,65 (0,45)	1,92 (0,51)	12	1,47 (0,47)	1,61 (0,48)	34	1,58 (0,46)	1,81 (0,52)								
	C		4,43 (0,47)	4,21 (0,50)		4,40 (0,44)	4,40 (0,62)		4,42 (0,46)	4,28 (0,54)								
	A		4,02 (0,61)	4,22 (0,52)		3,99 (0,55)	3,94 (0,64)		4,01 (0,58)	4,12 (0,57)								
	M		3,25 (0,63)	3,09 (0,79)		2,78 (0,90)	3,07 (0,57)		3,08 (0,76)	3,08 (0,71)								

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,0125$ (Bonferroni); *** $p \leq 0,01$ | PC : Précontemplation; C : Contemplation; A : Action; M : Maintien | T : Temps; G : Groupe; SI : Stade initial

Les résultats, par rapport à la différence entre les groupes sur le plan des changements survenus aux échelles des SC entre les deux temps de mesure, révèlent qu'il n'y a aucune différence statistiquement significative entre les groupes de comparaison. Les résultats de l'analyse de la variance indiquent que les scores aux quatre échelles des SC, pour l'interaction entre le temps (T) et le groupe (G), ne présentent aucune différence significative. Les facteurs temps (T), groupe (G) et stade à la mesure pré-test (stade initial; SI), de même que l'interaction entre le groupe (G) et le stade initiale (SI) sont également non significatifs. Toutefois, des résultats montrent une différence significative à l'interaction entre le temps (T) et le stade initiale (SI) à deux échelles des SC. On constate une différence significative au seuil de 0,05 à l'échelle précontemplation ($F = 4,808$; $p = 0,036$, η^2 partiel = ,138). Ces résultats suggèrent que l'effet du stade initial sur l'échelle précontemplation dans le temps est de grande taille (Cohen, 1988). Toutefois, étant donné l'utilisation de quatre tests dans cette analyse, il s'avère nécessaire d'appliquer une correction de Bonferroni à l'analyse de signification pour limiter la probabilité de commettre une erreur de type I ($0,05/4 = 0,0125$). En appliquant cette correction aux résultats, ce changement ne s'avère plus statistiquement significatif. Par rapport à l'échelle contemplation, la différence est significative au seuil de 0,01 ($F = 8,021$; $p = 0,008$, η^2 partiel = ,211). Ce résultat suggère que le stade initial a un effet de grande taille sur l'échelle contemplation dans le temps (Cohen, 1988). Sur le plan clinique, cela signifie que l'effet du stade initial, sur l'échelle contemplation, dans le temps, s'avère plus important pour les sujets au stade contemplation à la mesure pré-test. Enfin, les résultats révèlent que l'interaction entre les trois facteurs (T x G x SI) ne présente aucune différence statistiquement significative. Ce qui signifie qu'indépendamment du temps de mesure, les scores aux échelles des SC chez le groupe expérimental et le groupe contrôle ne diffèrent pas significativement peu importe le stade initial. Concernant l'IECC, le tableau 23 présente l'analyse de la variance à partir des résultats des scores moyens entre les deux temps de mesure et selon les groupes de comparaison et le SC à la mesure pré-test.

Tableau 23

ANOVA évaluant les différences aux scores moyens de l'intention d'effectuer un changement dans la carrière entre les deux temps de mesure selon les groupes de comparaison et le stade de changement à la mesure pré-test

			Expérimental			Contrôle			Total		F						
			T ₁	T ₂		T ₁	T ₂		T ₁	T ₂							
STADE INITIAL		<i>n</i>	M (ET)	M (ET)	<i>n</i>	M (ET)	M (ET)	<i>n</i>	M (ET)	M (ET)	T (<i>p</i>)	G (<i>p</i>)	SI (<i>p</i>)	T x G (<i>p</i>)	T x SI (<i>p</i>)	G x SI (<i>p</i>)	T x G x SI (<i>p</i>)
Contemplation	IECC	15	2,60 (0,63)	3,20 (1,27)	8	2,63 (0,74)	2,75 (0,89)	23	2,61 (0,66)	3,04 (1,15)	6,795 * (,014)			4,968 * (,033)			
Regroupement (P/A)	IECC	7	2,43 (0,54)	3,43 (0,98)	4	3,25 (1,26)	3,25 (1,26)	11	2,73 (0,89)	3,36 (1,03)							
Total	IECC	22	2,55 (0,60)	3,27 (1,16)	12	2,83 (0,94)	2,92 (1,00)	34	2,65 (0,73)	3,15 (1,11)							

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,0125$ (Bonferroni) | PC : Précontemplation; C : Contemplation; A : Action; M : Maintien | T : Temps; G : Groupe; SI : Stade initial

Les résultats, par rapport à la différence entre les groupes sur le plan des changements survenus à l'IECC entre les deux temps mesure, révèlent qu'il y a une différence statistiquement significative entre les groupes de comparaison. Les résultats de l'analyse de la variance indiquent que les scores de l'IECC, pour l'interaction entre le temps (T) et le groupe (G), présentent une différence significative au seuil de 0,05 ($F = 4,968$; $p = 0,033$, η^2 partiel = ,142). Ces résultats suggèrent que l'effet du groupe sur l'IECC dans le temps est de grande taille (Cohen, 1988). Sur le plan clinique, cela signifie que l'effet du groupe sur l'IECC dans le temps s'avère plus important pour le groupe expérimental. Le facteur temps (T; intra-sujet) s'avère également significatif au seuil de 0,05 ($F = 6,795$; $p = 0,014$, η^2 partiel = ,185). Sur le plan clinique, cela signifie que le temps a un effet sur l'IECC et que cet effet est de grande taille (Cohen, 1988)⁴¹. Les autres résultats sur l'IECC indiquent que les facteurs groupe (G; inter-sujets) et stade initial (SI; inter-sujets) sont non significatifs. Les interactions entre le groupe (G) et le stade initial (SI), ainsi qu'entre le temps (T) et le stade initial (SI) sont également non significatives. Enfin, les résultats révèlent que l'interaction entre les trois facteurs (T x G x SI) ne présente aucune différence statistiquement significative sur les changements survenus à l'IECC. Ce qui signifie qu'indépendamment du temps de mesure, les scores à l'IECC, chez le groupe expérimental et le groupe contrôle, ne diffèrent pas significativement selon le stade initial.

En somme, bien que les résultats indiquent que l'effet de l'interaction entre le temps (T) et le groupe (G) n'est pas statistiquement significatif pour les quatre échelles des SC, il s'avère statistiquement significatif pour l'IECC. Ces résultats suggèrent que les différences, sur le plan des changements survenus entre la mesure pré-test et la mesure posttest à l'IECC, sont statistiquement significatives entre les groupes de comparaison. Cela signifie que le groupe expérimental change davantage que le groupe contrôle entre la mesure pré-test et la mesure posttest à l'IECC. Par ailleurs, d'autres résultats révèlent qu'il y a une différence significative à l'interaction entre le temps (T)

⁴¹ Bien que la prémisses d'égalité de la variance, évaluée par le test de Levene, soit violée, les résultats demeurent fiables puisque l'ANOVA est assez robuste pour résister à une légère violation (Field, 2009). Par conséquent, les résultats pour l'IECC sont conservés et considérés comme valides.

et le stade initial (SI) pour l'échelle contemplation des SC. Cela signifie que les scores moyens à l'échelle contemplation des sujets au stade contemplation à la mesure pré-test diminuent significativement plus que les sujets se trouvant aux autres stades (préparation et action), et ce, peu importe le groupe auquel ils sont attribués.

6. SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Cette section introduit le tableau 24 qui présente une synthèse des principaux résultats de cette étude visant à évaluer les effets d'une démarche de counseling de carrière sur les SC à partir des objectifs spécifiques de recherche.

Tableau 24
Synthèse des principaux résultats

Disposition des sujets de l'échantillon à la mesure pré-test

Sur le plan descriptif, à partir de l'analyse catégorielle des SC (et de l'IECC), on constate que :

- La majorité de l'échantillon se situe au stade contemplation à la mesure pré-test.
- La majorité de l'échantillon se considère, soit en hésitation ou en planification (IECC).

Sur le plan des changements statistiques, à partir de l'analyse continue des SC (et de l'IECC), on constate que :

- Le stade initial a un effet dans le temps sur les SC. Les scores moyens à l'échelle contemplation, chez les sujets au stade contemplation à la mesure pré-test, diminuent significativement plus que les sujets qui se situent aux autres stades (préparation et action).

Premier objectif spécifique : Changements survenus entre les deux temps de mesure

Sur le plan des changements descriptifs, à partir de l'analyse catégorielle des SC (et de l'IECC), on constate que :

- La majorité de l'échantillon est demeuré stable ou a progressé d'au moins un SC entre les deux temps de mesure.
- La majorité de l'échantillon est demeuré stable ou a progressé à l'IECC entre les deux temps de mesure.

Sur le plan des changements statistiques, à partir de l'analyse continue des SC (et de l'IECC), on constate que :

- L'IECC présente un changement statistiquement significatif chez le groupe expérimental.

Deuxième objectif spécifique : Différence entre les groupes de comparaison

Sur le plan des différences descriptives, à partir de l'analyse catégorielle des SC (et de l'IECC), on constate que :

- La moitié des sujets du groupe expérimental a progressé d'au moins un SC comparativement au quart des sujets du groupe contrôle.
- La moitié des sujets du groupe expérimental a progressé à l'IECC comparativement au quart des sujets du groupe contrôle.

Sur le plan des différences statistiques, à partir de l'analyse continue des SC (et de l'IECC), on constate que :

- Le groupe expérimental ne change pas significativement plus que le groupe contrôle entre la mesure pré-test et la mesure posttest par rapport aux échelles des SC.
 - Le groupe expérimental change davantage que le groupe contrôle entre la mesure pré-test et la mesure posttest à l'IECC.
-

CINQUIÈME CHAPITRE

DISCUSSION

Ce chapitre présente une discussion de la *Synthèse des principaux résultats* rapportés au chapitre précédent. Cette synthèse vise à répondre à l'objectif général de recherche de ce mémoire, soit d'évaluer les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur le processus de changement intraindividuel. Bien que les résultats de l'étude ne permettent pas de conclure que la démarche a des effets sur les stades de changement (SC), celle-ci semble avoir des effets sur l'intention d'effectuer un changement dans la carrière (IECC). De manière générale, les résultats observés, bien que modestes, contribuent à l'avancement des connaissances sur l'efficacité du counseling de carrière. Les limites de l'étude exigent une certaine prudence dans l'interprétation de ces résultats. Ces limites soulèvent également des pistes pour d'éventuelles recherches dans le domaine. Les limites et les pistes de recherches sont abordées dans ce chapitre étant donné le peu de résultats significatifs dans cette étude.

Le présent chapitre se divise en cinq sections. La première section discute de la disposition des sujets de l'échantillon à la mesure pré-test, alors que la deuxième section commente les changements survenus entre les deux temps de mesure aux échelles des SC et à l'IECC. La troisième section se penche sur la différence entre les groupes de comparaison sur le plan des changements survenus entre les deux temps de mesure. La quatrième section expose les limites de l'étude. Enfin la cinquième section présente les pistes pour de futures recherches.

1. DISPOSITION DES SUJETS DE L'ÉCHANTILLON À LA MESURE PRÉ-TEST

Tel que rapporté dans la revue de la littérature, le SC au début d'une démarche d'aide serait un indicateur du niveau d'engagement d'une personne à réfléchir sur elle-même et à prendre action pour résoudre l'enjeu auquel elle est confrontée (Norcross,

Krebs et Prochaska, 2011; Norcross et Prochaska, 2013). Des résultats significatifs à l'analyse de la variance montrent plutôt que les scores moyens à l'échelle contemplation chez les sujets à la mesure pré-test, diminuent significativement comparativement aux sujets qui se situent aux autres stades, soit de préparation et action.

Ce résultat s'avère être incohérent avec l'état des connaissances sur les SC puisque, selon Norcross et Prochaska (2013), plus une personne se situe à un stade avancé dans le processus de changement plus elle bénéficie de la démarche d'aide puisqu'elle s'engage davantage dans celle-ci. Ainsi, elle est également plus susceptible de poser des gestes concrets pour résoudre sa difficulté. Ces résultats sont difficilement explicables par la théorie et la littérature liée au SC. Toutefois, on peut penser que comme le modèle d'intervention de l'étude intègre les composantes théoriques du MTC, il est possible que les personnes conseillères ont pris le temps de considérer l'ambivalence au changement durant la démarche. Par conséquent, les interventions ont probablement visé les stratégies de changement liées au stade de contemplation expliquant ainsi une meilleure progression de leur part. Par contre, cela n'explique pas la progression chez les sujets du groupe contrôle. Sans exclure la possibilité que ce résultat soit fiable, il semble plutôt que cette incongruence avec la littérature provienne des limites de l'instrument de mesure ou tout simplement du hasard. Néanmoins, même en les considérant valides, il n'en demeure pas moins que ces résultats renforcent la pertinence de l'évaluation du stade de changement à l'amorce d'une démarche en counseling de carrière, telle que suggérée par plusieurs auteures et auteurs (Huebner et Royal, 2013; Muscat, 2005; O'Brien, 2007).

Les résultats de l'étude indiquent que le stade initial a un effet significatif à travers le temps sur les SC. L'évaluation du stade à l'amorce d'une démarche permet ainsi de déterminer l'objectif immédiat des interventions de la personne conseillère afin de favoriser la progression à travers les autres stades. En favorisant cette évolution de manière progressive, la personne conseillère donne d'ailleurs le rythme au processus de changement (Petrocelli, 2002).

L'observation des données descriptives de l'étude à la mesure pré-test révèle des informations intéressantes tant d'un point de vue théorique que pratique. L'analyse catégorielle, permettant de distinguer le stade unique à la mesure pré-test, indique que la distribution des sujets à travers les SC est inégale. Aucun sujet ne se trouve au stade précontemplation, ni au stade maintien. Cette distribution n'est pas cohérente avec l'estimation de la distribution proposée par Norcross et Prochaska (2013), puisqu'ils considèrent qu'une proportion de 50 % à 60% des personnes qui consultent se situe au stade de précontemplation au début d'une démarche d'aide. Une majorité de sujets de l'échantillon se retrouvent plutôt au stade contemplation, alors que la proportion proposée par Norcross et Prochaska (2013) se situe entre 30 % à 40 % pour ce stade.

Ces différences dans les proportions de la distribution à travers les stades semblent pouvoir s'expliquer par la distinction de la problématique étudiée. En effet, étant donné que plusieurs études réalisées, à partir du modèle transthéorique du changement (MTC; Norcross et Prochaska, 2013; Prochaska et DiClemente, 1992), s'intéressaient à des problèmes liés à la santé ou aux dépendances. Il est possible de croire que ce type de difficultés amène une personne à être contrainte à consulter, alors que les sujets de la présente étude ont pris part à une démarche d'aide de leur plein gré. Par ailleurs, hormis ces différences de proportion, l'absence de sujets au stade précontemplation s'avère cohérente avec la conceptualisation théorique du MTC puisqu'une personne à ce stade nie la présence d'un problème dans sa situation, alors que les sujets de l'étude ont sollicité volontairement des services pour être accompagnés dans la résolution d'un ou plusieurs enjeux de carrière.

On peut donc penser que les sujets de l'échantillon sont motivés et conscients des enjeux qui les amènent à consulter (Norcross et Prochaska, 2013). Les résultats nous indiquent également que les sujets reconnaissent minimalement avoir un enjeu de carrière à résoudre, en plus de présenter une légère ouverture face au changement. Ceux-ci sont toutefois ambivalents quant à la possibilité d'effectuer un changement de manière concrète et ne sont définitivement pas prêts à passer à l'action. Ils projettent

pouvoir apporter des changements concrets à leur situation dans les prochains mois et consultent possiblement afin de dénouer cette ambivalence (*Ibid.*).

Outre le stade de contemplation, les autres sujets de l'étude se trouvent aux stades préparation ou action. Ces résultats sont tout aussi cohérents avec le MTC puisque les sujets qui consultent peuvent être déjà prêts à planifier ou à poser des actions concrètes pour changer sans que l'enjeu soit complètement résolu (Norcross et Prochaska, 2013). En ce qui concerne le stade maintien, la conceptualisation théorique du modèle indique qu'une personne qui se trouve à ce stade a déjà opéré des changements émotionnels, cognitifs et comportementaux pour arriver à résoudre sa difficulté. Bien qu'elle puisse consulter pour avoir de l'aide préventive afin d'éviter une éventuelle rechute à son fonctionnement antérieur (Norcross et Prochaska, 2013), il semble cohérent qu'aucun sujet de l'étude ne se trouve à ce stade au moment de solliciter des services de counseling de carrière individuel.

Concernant l'analyse statistique des variables continues des SC à la mesure pré-test. On constate que les scores moyens à l'échelle précontemplation sont nettement inférieurs à ceux des autres échelles. À l'exception de l'échelle précontemplation, les scores moyens des autres échelles, s'apparentent à ceux obtenus dans une autre étude québécoise évaluant les SC auprès d'une clientèle aux prises avec un enjeu d'insertion professionnelle (Savard, Robidoux et Brien, 2004). Les scores moyens de cette étude, à l'échelle précontemplation, sont légèrement supérieurs à ceux des résultats de ce mémoire. Cette différence peut s'expliquer par la nature de la clientèle et le contexte de l'étude. En effet, les sujets de l'étude de Savard *et al.* (2004) sont identifiés comme étant défavorisés sur le plan de l'emploi, prestataires de l'assistance-emploi depuis au moins six mois et aptes au travail sans contrainte, alors que la présente étude fait plutôt état de personnes scolarisées majoritairement en emploi. Par ailleurs, l'étude de Savard et ses collègues s'adresse et est financée par un service d'aide à l'emploi gouvernemental. On peut donc penser que leurs sujets ont été mobilisés sans nécessairement être pleinement volontaire pour l'intervention. D'une part, parce qu'ils sont considérés aptes au travail sans contrainte à l'emploi, mais n'ont pas travaillé

depuis plusieurs années et, d'autre part, parce qu'ils sont identifiés comme étant très éloignées du marché du travail. Cette hypothèse pourrait expliquer les scores moyens légèrement plus élevés à l'échelle précontemplation dans leur étude.

Concernant l'IECC, une analyse des résultats sur le plan descriptif permet d'observer que les sujets de l'étude à la mesure pré-test se considèrent majoritairement hésitants face à la possibilité d'effectuer un changement dans leur carrière ou sont en train de prendre une décision ou de planifier un changement. À cet effet, en cohérence avec les résultats descriptifs aux SC, il est possible de croire que les sujets consultent parce qu'ils sont ambivalents dans leur situation ou encore parce qu'ils ont besoin d'aide dans la planification des actions à entreprendre. L'ajout de cette variable repose essentiellement sur la proposition d'application du MTC au counseling de carrière de Barclay, Stoltz et Chung (2011) et Huebner et Royal (2013). Ceux-ci soulignent que le MTC peut s'avérer pertinent auprès des personnes souhaitant effectuer un changement dans leur carrière. La comparaison avec d'autres études s'avère par contre difficile aux fins de cette discussion puisqu'aucune autre, à notre connaissance, n'a évalué les SC et l'IECC.

2. PREMIER OBJECTIF SPÉCIFIQUE : CHANGEMENTS SURVENUS ENTRE LES DEUX TEMPS DE MESURE

Indirectement liés au premier objectif spécifique de l'étude, les résultats à l'IECC indiquent qu'un changement statistiquement significatif est survenu entre les deux temps de mesure chez le groupe expérimental. Sur le plan descriptif, il est également possible de percevoir ce changement puisqu'on observe que la proportion des sujets du groupe expérimental, qui a progressé entre les deux temps de mesure, est le double de celle du groupe contrôle. À notre connaissance, il s'agit de la première étude qui évalue l'IECC dans un devis avant-après dans le cadre de l'évaluation des effets d'une démarche de counseling de carrière individuel. Ces résultats semblent indiquer que pour une majorité de sujets, la résolution de l'enjeu de carrière pourrait passer par un changement dans la carrière. Par ailleurs, bien que l'échelle de l'IECC puisse sembler se rapprocher de l'articulation théorique des SC, dans ses termes et ses

définitions, il n'est pas possible d'avancer que ces rapprochements soient fondés ni sur le plan descriptif et ni sur le plan statistique.

Concernant les SC, les changements sur le plan descriptif, à partir de l'analyse catégorielle des SC, indique qu'une majorité de l'échantillon est demeurée stable ou a progressé d'au moins un SC entre les deux temps de mesure. À l'instar de l'IECC, la proportion des sujets du groupe expérimental qui a progressé entre les deux temps de mesure aux SC est le double de celle du groupe contrôle. À partir de la recension des écrits, seule l'étude d'O'Brien (2007) présentait des résultats d'analyse catégorielle par rapport au changement survenu entre deux temps de mesure en counseling de carrière. Les résultats sont difficiles à comparer à ceux d'O'Brien (2007) parce que son échantillon est composé majoritairement d'homme de 50 ans et plus. Par ailleurs, il utilise un instrument différent évaluant seulement les stades précontemplation, contemplation et action. Néanmoins, la proportion des sujets qui progresse d'au moins un stade entre les deux temps de mesure est similaire dans les deux études. Sur le plan des changements statistiques, à partir de l'analyse continue des SC, il n'y a aucun changement significatif après l'application d'une correction de Bonferroni. Ces résultats, directement en lien avec le premier objectif spécifique de recherche, ne vont pas dans le sens de la littérature scientifique sur les SC en counseling de carrière. En effet, l'étude de Savard *et al.* (2004) indique plutôt une diminution significative des échelles contemplation et maintien suggérant que les sujets, à la suite d'un programme d'insertion professionnelle, contemplent moins la possibilité de passer à l'action, même s'ils ont plus de difficulté à maintenir les nouveaux comportements. Par conséquent, les résultats statistiquement significatifs des changements survenus entre les deux temps de mesure semblent indiquer que le temps n'a pas d'effet sur les stades de changement. Sans exclure la possibilité de l'absence d'effet, mais en considérant la littérature, il s'avère que ce résultat peut être expliqué par le faible nombre de sujets de l'échantillon à l'étude. Cette limite nuit considérablement à la puissance statistique des analyses et explique l'absence de signification.

3. DEUXIÈME OBJECTIF SPÉCIFIQUE : DIFFÉRENCE ENTRE LES GROUPES DE COMPARAISON

Bien que les résultats de la présente étude, sur le plan statistique, ne soient pas cohérents avec la littérature sur l'effet du counseling de carrière sur les SC, les résultats sur le plan descriptif sont encourageants. Les limites de l'étude peuvent alors certainement expliquer l'incohérence de ces résultats. Néanmoins, des résultats intéressants concernant l'IECC offrent une nouvelle perspective sur l'issue des enjeux de carrière. Indirectement lié au deuxième objectif spécifique de l'étude, les résultats à l'IECC suggèrent que les sujets ayant été accompagnés par une personne conseillère au cours d'une démarche de counseling de carrière individuel montrent une progression significative à l'IECC en comparaison avec le groupe contrôle. Sur le plan clinique, cette différence est d'une grande taille d'effet (Cohen, 1988). Ces résultats semblent indiquer une amélioration de la condition d'une personne, puisqu'on observe le passage d'un état d'hésitation à un état de la planification et de prise de décision concernant la possibilité d'effectuer un changement dans la carrière. Ces résultats corroborent ceux des méta-analyses sur l'efficacité du counseling de carrière (Brown et Ryan Krane, 2000; Whiston, Sexton et Lasoff, 1998), lesquelles soutiennent que les interventions en counseling de carrière ont des effets, et ce, en comparaison à des groupes contrôles ne bénéficiant d'aucun accompagnement par une personne conseillère. Par contre, ces résultats s'avèrent des éléments nouveaux ne figurant dans aucune autre étude et leur interprétation doit être prudente vu l'absence de résultats similaires dans la littérature. Il faudrait répliquer l'étude avec un plus grand échantillon.

Concernant les SC, les résultats ne correspondent pas à ce que l'on retrouve dans la littérature. Lecomte et Savard (2006), dans leur étude, concluent que les sujets du groupe expérimental, ceux accompagnés par des personnes conseillères formées, passent d'un stade où ils considèrent des changements et s'y préparent, à un stade où ils exécutent des actions concrètes pour résoudre leur difficulté. Ces auteurs observent également que les sujets du groupe contrôle suivis par des personnes conseillères non formées, n'évoluent pas à travers les stades de changement et montrent plutôt une

légère régression. Leurs résultats suggèrent que les personnes conseillères formées interviennent de façon plus ajustée en fonction du stade de changement où se situe la personne qui consulte, lui permettant ainsi de progresser. Bien que les résultats de la présente étude présentent aucune différence entre les groupes de comparaison, il n'en demeure pas moins essentiel, dans la pratique, d'ajuster les interventions aux besoins spécifiques de la personne qui consulte (Lecomte et Savard, 2006; Norcross et Prochaska, 2013; Muscat, 2005; Savard *et al.*, 2004). Il importe alors de tenir compte de ses perceptions et de son expérience subjective. Une personne qui n'envisage pas le changement ou qui l'évite, de même qu'une personne qui est ambivalente ou prête à passer à l'action nécessite un plan d'intervention personnalisé et adapté au stade où elle se situe dans le processus de changement (Lecomte et Savard, 2006; Norcross et Prochaska, 2013). Les interventions permettent alors de valider l'expérience subjective et la tension inhérente au changement qui habite la personne (Lecomte et Savard, 2006).

4. LIMITES DE L'ÉTUDE

Dans cette section, les limites de l'étude sont exposées. La section divise les limites répertoriées selon trois catégories, les limites liées au devis méthodologique, celles liées au contexte et au milieu de l'étude et celles liées à l'instrument de mesure.

Les principales limites de l'étude sont liées au choix du devis méthodologique et au choix de la méthode de collecte de données. Considérant l'utilisation d'un devis quasi expérimental avant-après, l'absence de randomisation et d'un groupe contrôle équivalent sont des limites inévitables. Celles-ci affectent néanmoins la variabilité et diminuent la validité interne des résultats de l'étude. Toutefois, la nature des activités du milieu de l'étude, consistant à offrir le meilleur service possible aux personnes clientes, rend impossible la répartition aléatoire des sujets dans les groupes de comparaison pour des raisons éthiques évidentes. Outre les limites de l'utilisation d'un questionnaire autorapporté, exposées au troisième chapitre, la modalité d'administration informatisée présente également des limites. L'incertitude face à

l'identification des sujets et à leur état psychologique, l'absence d'observations cliniques, l'impossibilité de répondre aux interrogations des sujets et l'absence de standardisation de l'environnement constituent les principales limites liées à l'absence de supervision.

La principale limite découlant de l'expérimentation est la petite taille de l'échantillon. Concernant le milieu de l'étude, l'utilisation de personnes conseillères en formation constitue une limite diminuant la validité externe de l'étude puisqu'il n'est pas possible de généraliser les résultats à la population normale des personnes conseillères. En effet, bien que la variable expérience des personnes conseillères en formation n'ait pas été mesurée, on peut penser que celles-ci disposent de peu d'expérience clinique et qu'elles ne maîtrisent pas tout à fait l'approche d'intervention en counseling de carrière. Par ailleurs, le fait qu'elles ont à enregistrer les rencontres et qu'elles sont supervisées par une personne professionnelle d'expérience s'éloigne également des réalités de la pratique usuelle, et ce, sans compter le nombre de rencontres (allant jusqu'à plus de 10) qui n'est pas souvent atteint dans la pratique habituelle des conseillères et des conseillers d'orientation. Les limites concernant le niveau d'adhésion à l'approche d'intervention peuvent cependant être nuancées à partir des résultats de l'étude de Lecomte et Savard (2006) qui suggèrent que cette variable ne semble pas avoir d'effet sur l'efficacité d'une démarche d'aide. D'ailleurs, les résultats de la méta-analyse de Whiston, Sexton et Lasoff (1998) révèlent que les personnes conseillères en formation produisent de meilleurs résultats en intervention que les personnes conseillères expérimentées et l'absence d'intervenante ou d'intervenant. On peut penser que le fait de bénéficier d'une formation en counseling de carrière et d'un suivi auprès d'une personne superviseure, pouvant notamment visionner les enregistrements des entrevues, pallie au manque d'expérience. Le fait qu'il s'agit de divers enjeux non spécifiés peut également constituer une limite. Afin de pallier à cette limite dans d'éventuelles recherches, il conviendrait de mesurer l'enjeu de carrière de la personne cliente (orientation, insertion ou adaptation) telle que rapportée par la personne conseillère.

Concernant l'instrument de mesure, la principale limite repose sur l'absence de validation auprès d'une population canadienne-française de l'*Échelle d'évaluation du changement* (ÉÉC; Savard *et al.*, 2004; McConaughy, Prochaska et Velicer, 1983). Bien que d'autres études l'aient utilisé dans un devis quasi expérimental avant-après, la fidélité test-retest semble également inexistante. Cela a pour effet de diminuer la validité interne des résultats. Par ailleurs, on remarque que l'absence d'évaluation du stade préparation à la mesure continue des échelles est incohérente avec le MTC. La difficulté de différenciation des stades action et maintien est une autre limite associée à l'instrument. En effet, l'absence de questions liées à la durée rend la différenciation difficile et exige alors une certaine prudence dans l'interprétation des résultats.

5. PISTES POUR DE FUTURES RECHERCHES

Davantage de recherches en counseling et en développement de carrière devraient utiliser le MTC puisqu'il s'avère pertinent à l'évaluation et la compréhension du processus de changement chez la personne qui consulte. Considérant les résultats de la présente étude et les limites liées à la taille de l'échantillon, la principale piste pour de futures recherches sur la pratique invite à la réplication de la méthodologie de la présente étude en constituant un plus grand échantillon. L'étude, dans une perspective de pratique basée sur les données probantes, sollicite la mise en évidence d'un changement chez la personne cliente. Il convient donc de poursuivre d'autres recherches en constituant un groupe contrôle équivalent pour ajouter à la validité interne des résultats. Il serait également propice d'effectuer une étude similaire dans un contexte où les personnes professionnelles ont de l'expérience, ou encore faire varier le niveau d'expérience des personnes conseillères. Il s'avère du moins nécessaire de mesurer cette variable pour minimalement contrôler son effet.

Le nombre de rencontres pourrait également être adapté à la réalité de la pratique et être un peu moindre que celui de la présente étude. Les prochaines recherches devraient explorer les stratégies de changement impliquées dans la progression à travers les SC afin d'en tirer des conclusions sur les interventions à

privilégier. Il pourrait être également intéressant d'explorer quelles interventions ont quels effets sur les personnes qui consultent. Considérant le haut taux d'abandon à l'étude, les chercheuses et les chercheurs sont aussi invités à évaluer le taux d'abandon de la démarche afin de valider les constats de la littérature soulignant que le stade de changement est un indicateur de l'abandon de la démarche d'aide (Norcross, Krebs et Prochaska, 2011). Les stades sont dynamiques et ouverts au changement, ils doivent être réévalués fréquemment. Ainsi, des devis longitudinaux évaluant les stades de changement à chaque rencontre pourraient fournir un éclairage pertinent sur l'évolution du processus de changement à la démarche d'aide.

Comme le principal objectif de l'étude était de vérifier les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur le processus de changement intraindividuel, il y a lieu de poursuivre les recherches sur l'instrument de mesure utilisé afin d'évaluer les SC. Il convient également de s'interroger sur les méthodes de cotation et d'interprétation des résultats. Les propriétés psychométriques de l'ÉÉC n'ont pas été validées empiriquement auprès d'une population canadienne-française. Toutefois, les indices de consistance interne mesurés s'avèrent très satisfaisants pour les échelles contemplation, action et maintien et minimalement acceptables pour l'échelle précontemplation. Les nombreuses interprétations possibles reliées à l'instrument favorisent la possibilité de commettre des erreurs de type I, d'où l'importance d'appliquer la correction de Bonferroni aux analyses statistiques. Au moment de compléter la rédaction de ce mémoire, des auteurs ont d'ailleurs publié un article sur un instrument propre au développement de carrière évaluant les SC. En effet, Hammond, Michael et Luke (2017) ont validé une mesure des SC en développement de carrière. Ceux-ci considèrent que la littérature concernant les processus de changement dans le développement de carrière s'est principalement focalisée sur les stades développementaux plutôt que sur les processus impliqués dans ceux-ci. Le sujet de leur article porte sur le développement et la validation de l'échelle des SC du développement de carrière, adaptés de la mesure des SC en psychothérapie de McConaughy *et al.* (1983). Les réponses de 875 personnes étudiantes en formation

supérieure ont été analysées avec une analyse factorielle exploratoire et confirmatoire résultant en une mesure de 15 items en 5 facteurs. La validité convergente et divergente a été démontrée, suggérant que cette échelle a le potentiel d'expliquer le processus de changement de manière utile pour la recherche et la pratique. Il conviendrait, alors pour de futures études de chercher de valider ce questionnaire en le traduisant et l'adaptant à la population canadienne-française. Il serait également important d'en évaluer la fidélité test-retest afin de poursuivre les études sur les effets du counseling de carrière sur les SC.

CONCLUSION

Le counseling de carrière est une forme d'intervention couramment utilisée par les conseillères et conseillers d'orientation afin d'accompagner l'individu à travers un processus de changement. Celui-ci consulte afin de résoudre un ou plusieurs enjeux liés aux études ou au travail, à la nécessité d'effectuer des transitions ou à faire des choix personnels et professionnels afin de s'adapter tout au long de la vie. L'individu est responsable de son développement de carrière dans un contexte du marché du travail évolutif, instable, incertain et changeant. Pourtant, très peu d'études se sont intéressées aux effets d'une démarche de counseling de carrière sur le processus de changement qui amène l'individu à résoudre efficacement un enjeu vocationnel. Ce mémoire cherche donc à documenter les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur les stades de changement (SC) et de l'intention d'effectuer un changement dans la carrière (IECC).

Bien qu'il ne soit pas possible de conclure qu'une démarche de counseling de carrière individuel ait des effets sur les SC, l'étude a permis de mettre en lumière qu'elle a des effets sur l'intention d'effectuer un changement dans la carrière (IECC). Les changements entre les deux temps de mesure et les différences, sur le plan descriptif, permettent également de voir des signes prometteurs pour d'éventuelles recherches. Il s'avère important de souligner que cette étude réitère l'importance de se préoccuper du SC à la mesure initiale, autant pour la recherche que pour la pratique, comme le suggère la littérature. La forte proportion de sujets se situant au stade contemplation à la mesure initiale témoigne aussi de l'ambivalence vécue et de l'importance pour la personne conseillère de porter attention aux interventions axées vers l'action au début de la démarche. Afin de soutenir les propos de Muscat (2005), selon lesquels le modèle transthéorique du changement (MTC) fournit un cadre théorique validé empiriquement pour évaluer et outiller les personnes clientes dans le

cadre d'une démarche en counseling de carrière, d'autres études sont nécessaires. Par contre, comme le souligne Muscat (2005), le MTC peut permettre aux personnes conseillères d'identifier et d'accepter l'état actuel de la personne cliente face au changement de manière à contribuer à la réduction de l'ambivalence qui l'habite. Malgré certaines inconsistances entre les résultats de la présente étude et la littérature, les conclusions justifient la poursuite de recherches sur le sujet afin de perfectionner les instruments à utiliser et le devis de recherche mobiliser.

Cette étude présente plusieurs forces. La constitution d'un groupe contrôle est un des plus importants aspects d'autant plus, qu'il est composé de sujets présentant de réels besoins liés à leur vie professionnelle. L'évaluation de l'équivalence des groupes de comparaison effectuée dans l'étude ajoute à la validité interne, de même que le contrôle du modèle d'intervention. Par ailleurs, ce modèle d'intervention est aussi directement en lien le modèle théorique retenu, ce qui s'avère fort utile pour l'interprétation des résultats. L'utilisation de deux méthodes d'opérationnalisation des résultats, soit de manière continue et catégorielle, ajoute également à l'analyse puisque les changements sur le plan descriptif et statistique peuvent être utilisés de manière complémentaire. L'ajout d'une variable évaluant l'intention d'effectuer un changement dans la carrière (IECC) s'avère aussi une force importante de l'étude. Particulièrement, à la suite des constats tirés de l'analyse des résultats significatifs présentés précédemment. Le choix de retenir seulement les services proposant une démarche complète de counseling de carrière individuel à la clientèle s'avère aussi une force. Les démarches sont d'au moins 5 rencontres, soit le nombre de rencontres optimal selon Brown et Ryan Krane (2000). Concernant l'instrument de mesure, son application à une diversité d'enjeux et la bonne consistance interne de ses échelles constituent un plus pour l'interprétation des résultats.

Compte tenu des résultats de la présente étude, il est difficile de proposer des implications pour la pratique vu les limites qui ne permettent pas de prétendre que les résultats sont probants et généralisables. Par contre, les résultats de l'étude suggèrent qu'une démarche de counseling de carrière a des effets sur l'IECC. Bien que les

différences entre les groupes expérimentaux et contrôles ne sont pas significatives aux échelles de SC, les résultats sur le plan descriptif sont prometteurs.

L'analyse catégorielle, permettant de distinguer le SC unique pour chaque sujet à la mesure pré-test, s'avère être un outil d'évaluation pertinent pour déterminer les interventions à prévoir dans le cadre de la démarche en counseling de carrière. Les résultats énoncés précédemment indiquent qu'aucun sujet de l'échantillon ne se retrouve au stade de précontemplation ou de maintien à la mesure pré-test. Par conséquent, l'intégration d'une mesure des SC et d'une analyse catégorielle en début de démarche pourrait permettre à la personne conseillère d'adapter ses interventions si l'individu qui consulte se retrouve à l'un de ces stades. En effet, à partir des résultats de l'étude, on peut penser qu'une personne qui se retrouve à l'un de ces deux stades en début de démarche puisse présenter des besoins considérablement différents du reste de la clientèle. Les résultats soutiennent également l'importance d'intervenir sur l'ambivalence face au changement avant de proposer toute forme d'intervention liée à la planification ou à l'action puisqu'une majorité des sujets de l'étude se retrouve au stade contemplation et ne sont donc pas prêts à planifier ou à passer à l'action pour opérer un changement qui leur permettra de résoudre leur difficulté. Les avantages de poser des gestes concrets pour changer leur situation sont équivalents aux inconvénients (Norcross et Prochaska, 2013).

En considérant les résultats de l'étude, par rapport au stade initial, il convient de s'intéresser aux stratégies de changement pouvant faire progresser une personne du stade contemplation au stade préparation et éventuellement au stade action. Le MTC nous informe sur les stratégies particulièrement importantes pour adapter les interventions d'une personne qui se situe au stade contemplation. Il s'agit des stratégies expérientielles suivantes : la prise de conscience, le soulagement dramatique, la réévaluation de soi et la réévaluation de l'environnement. L'objectif immédiat des interventions auprès d'une personne qui se situe au stade contemplation est donc de favoriser la prise de conscience, notamment en lui permettant d'adopter les différentes perspectives de son ambivalence à partir des avantages et inconvénients du changement

et du *statu quo*. Favoriser la prise de contact avec son vécu affectif, l'accompagner dans la révision de ses valeurs et dans l'observation des effets de ses comportements sur son entourage constituent également des interventions appropriées à ce stade (Norcross et Prochaska, 2013). À cet effet, comme le souligne Muscat (2005), l'entretien motivationnel peut constituer une approche d'intervention pertinente et complémentaire. D'autant plus que certaines auteures et certains auteurs (Rochat et Rossier, 2016; Stoltz et Young, 2012), documentent pourquoi et comment cette approche peut s'intégrer en counseling de carrière. Le fait de favoriser la progression dans les stades est un gain important à court terme permettant minimalement à la personne de cheminer par elle-même pendant un certain temps, même si elle décide d'abandonner la démarche d'aide (Prochaska et Norcross, 1999). En effet, il convient de souligner que les stades de changement s'avèrent être un indicateur fiable de l'abandon d'une démarche d'aide. Toutefois, bien que le taux d'abandon des sujets de l'étude soit élevé, l'absence d'information concernant la poursuite ou l'abandon de la démarche n'a pas permis de documenter ce phénomène dans le cadre de ce mémoire.

À notre connaissance, cette étude est la première à évaluer les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur les SC auprès d'adultes présentant des enjeux de carrière non spécifiés. D'autres études se sont intéressées particulièrement aux enjeux de réadaptation et de réinsertion professionnelle (Lecomte et Savard, 2006; Savard *et al.*, 2004). Par conséquent, elle ouvre sur des recherches traitant de divers enjeux plutôt qu'ils soient étudiés individuellement. Il s'agit également de la première étude à introduire une mesure de l'IECC au cours de la démarche. Les résultats de l'étude concernant cette variable offrent un éclairage nouveau sur l'issue des enjeux de carrière et l'efficacité des interventions en counseling de carrière. Néanmoins, compte tenu des limites nommées précédemment, les retombées touchent davantage les pistes de recherches que les résultats et les méthodes d'analyses en tant que telles. Il n'en demeure pas moins que l'ajout de la variable de l'IECC est une des contributions importantes de cette étude pour la recherche.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- American Psychological Association (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6^e éd.). Washington, DC : APA (1^{er} éd. 1952).
- Armitage, C. J. et Arden, M. A. (2002). Exploring discontinuity patterns in the transtheoretical model of planned behaviour. *British Journal of Health Psychology*, 7, 89-103.
- Arthur, M. B. et Rousseau, D. M. (1996) *The boundaryless career : A new employment principle for a new organizational era*. Oxford, Angleterre : Oxford University Press.
- Assemblée Nationale (2009). *Projet de loi no 21. Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. New York, NY : W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris, France : De Boeck Supérieur.
- Barclay, S., Stoltz, K. et Chung, Y. B. (2011). Voluntary midlife career change. *Career Development Quarterly*, 59, 356-399.
- Beck, U. (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris, France : Flammarion.
- Bégin, L. (1997). Psychothérapie, counseling, formation-éducative et éducation. *L'Orientation*, 10(1), 11-14.
- Begun, A. L., Shelley, G., Strodthoff, T. et Short, L. (2001). Adopting a stages of change approach for individuals who are violent with their intimate partners. In R. A. Geffner et A. Rosenbaum (dir.), *Domestic violence offenders. Current interventions, research, and implications for policies and standards*. New York, NY : The Haworth Maltreatment and Trauma Press.

- Bélair, M. (2015). *Relations entre la motivation au changement, l'alliance et l'efficacité thérapeutique*. Mémoire doctoral du doctorat en psychologie (D. Psy), Université Laval, Québec.
- Bernaudo, J. L., Gaudron, J. P. et Lemoine, C. (2006). Effects of career counseling on French adults: An experimental study. *Career Development Quarterly*, 54, 241-256.
- Betz, N. E. et Corning, A. F. (1993). The inseparability of career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 41, 22-26.
- Beutler, L. E. et Kendall, P. C. (1995). Introduction to the special section : The case for training in the provision of psychological therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63, 179-181.
- Bezanson, L. et Hopkins, S. (2014). *Career Development : What's our proof?* Canadian career development foundation. Communication présentée au Congrès annuel 2014 de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle, Québec, 14 juin.
- Bezanson, L. et Kellett, R. (2001). *Intégration des services d'information et d'orientation au niveau local*. Note préparée pour l'examen des politiques d'information, d'orientation et de conseil à la demande de la Commission européenne et de l'OCDE.
- Blasco S. et Givord P. (2010). Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires? France : Institut national de la statistique et des études économiques. *Économie et Statistique*, 431-432, 73-93.
- Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Regards sur le travail*, 8(1), 1-14.
- Boutinet, J.-P. (2001). *Tenir ou lâcher prise au regard des âges de la vie. Stratégies de maintien au travail et dans d'autres situations de vie*. Ste-Foy, QC : Les Éditions Septembre.
- Bowles, T. (2001). *A model and measure of adaptive change*. Thèse de doctorat non-publiée, University of Melbourne, Victoria.
- Bowles, T. (2006). The adaptive change model : An advance on the transtheoretical model of change. *The Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied*, 140(5), 439-457.
- Bowles, T. (2010). Readiness to adaptively change under three conditions : Clinical, careers, and natural change situations. *Australian Journal of Psychology*, 62(4), 216-226.

- Bridle, C., Riemsma, R. P., Pattenden, J., Sowden, A. J., Mather, L., Watt, I. S. *et al.* (2005). Systematic review of the effectiveness of health behaviour interventions based on the transtheoretical model. *Psychology and Health*, 20, 283-301.
- Bright, J. E. H. et Pryor, R. G. L. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling*, 48, 163-166.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. et Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 561-576.
- Brodeur, N. (2006). *Les stratégies de changement employées par des hommes ayant des comportements violents envers leur conjointe. Mesure et analyse à partir du modèle transthéorique du changement*. Thèse de doctorat, Université Laval, Québec.
- Bronfenbrenner, U. (1992). Ecological systems theory. In R. Vasta (dir.), *Six theories of child development : Revised reformulations and current issues* (p. 187-249). Londres, Angleterre : Jessica Kingsley.
- Bronfenbrenner, U. (2001). The bioecological theory of human development. In N. J. Smelser et P. B. Baltes (dir.), *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*, 10, 6963-6970. New York, NY : Elsevier.
- Brown, D. (2007). *Career information, career counseling, and career development* (9^e éd.). Boston : Allyn & Bacon.
- Brown, J. (1997). Working toward freedom from violence. The process of change in battered women. *Violence Against Women*, 3(1), 5-26.
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. et Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions : More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- Brown, S. D. et Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust : Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown et R. W. Lent, *Handbook of counseling psychology* (3^e éd.) (p. 740-766). New York, NY : John Wiley and Sons Inc. (1^{re} éd. 1996).
- Bujold, C. et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*. Montréal, QC : Gaétan Morin éditeur.
- Burchell, B., Lapido, D. et Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. Londres, Angleterre : Routledge.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes*. Paris, France : Seuil.

- Clinique d'orientation (2017). *Site web de la Clinique d'orientation*. Département d'orientation professionnelle, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, Sherbrooke. Téléaccessible à l'adresse <<https://www.usherbrooke.ca/op/clinique-dorientation/>>. Consulté le 1 juin 2017.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2^e éd.). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associate (1^{re} éd. 1969).
- Corbière, M. et Larivière, N. (2014). *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*. Québec : Presses de l'Université du Québec (PUQ).
- Covali, T., Bernaud, J.L. et Di Fabio, A. (2011). Processus de changement et variabilité individuelle au cours des consultations d'orientation. *Revue Suisse de Psychologie*, 70, 175-183.
- Csillik, A. S. (2009). Polémique actuelle autour du modèle transthéorique : ce modèle mérite-t-il d'être encore utilisé? *Annales Médico Psychologiques*, 167, 355-360.
- Dagenais, L. F. (2007). *La face cachée des conditions de travail : les situations d'atteintes à la santé psychologique*. Cowansville, QC : Éditions Yvon Blais.
- Deakin, S. (2002). L'évolution de la relation d'emploi. In P. Auer et B. Gazier (dir.), *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*. Genève, Compte rendu du Symposium France/OIT. Institut international d'études sociales, 213-227.
- Di Fabio, A. et Bernaud, J. L. (2010). Un nouveau paradigme pour la construction de la carrière au XXI^{ème} siècle : bienvenu ! *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 39, 111-118.
- DiClemente, C. C. et Hugues, S. (1990). Stages of change profiles in outpatient alcoholism treatment. *Journal of Substance Abuse*, 2(2), 217-235.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités*. Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Duncan, B. L. et Miller, S. D. (1999). *The heart and soul of change*. Washington, DC : APA.
- Dupont, P., Gingras, M. et Tétreau, B. (1993). *L'Inventaire des préoccupations de carrière pour adultes*. Sherbrooke : Centre de recherche sur l'éducation et le travail, Université de Sherbrooke.

- Egan, G. (2005). *Communication dans la relation d'aide* (2^e éd.) (Trad. par É. Ahern). Laval, QC : Groupe Beauchemin. (1^{er} éd. 2002).
- Ehrenberg, A. (1995). *L'individu incertain*. Paris, France : Calmann-Lévy.
- Elad-Strenger J. et Littman-Ovadia H. (2012). The contribution of the counselor-client working alliance to career exploration. *Journal of Career Assessment*, 20, 140-153.
- Emmerling, M. E. et Whelton, W. J. (2009). Stages of change and the working alliance in psychotherapy. *Psychotherapy Research*, 19(6), 687-698.
- Esping-Andersen, G. et Palier, B. (2008). *Trois leçons sur l'État-providence*. Paris, France : Seuil.
- Etter J. F. et Sutton, S. (2002). Assessing 'stages of change' in current and former smokers. *Addiction*, 97, 1171-1182.
- Eysenck, H. J. (1952). The effects of psychotherapy: An evaluation. *Journal of Consulting Psychology*, 16, 319-324.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Londres, Angleterre : SAGE.
- Fortin, M.-F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (2^e éd.). Montréal : Chenelière Éducation (1^{re} éd. 2006).
- Gelpe, D. (1997). Les préoccupations de carrière d'adultes en situation de transition professionnelle : effets de trois types de déterminants. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 26(1), 137-156.
- Gervery, R. (2010). Rehabilitation readiness : A construct validity study of the University of Rhode Island change assessment for vocational counseling (URICA-VC) scale for persons with mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33, 133-142.
- Gingras, M. (2005). L'orientation tout au long de la vie : une réalité incontournable du développement de carrière des adultes. *Revue internationale de psychologie du travail et des organisations*, 11, 115-128.
- Gingras, M., Tétreau, B. et Dupont, P. (1994). L'Inventaire des préoccupations de carrière : une adaptation canadienne de l'ACCI. *Natcon papers/Les actes du Conat*, 100-110.

- Gingras, V. (2014). *Étude de l'équivalence des modalités Internet et papier-crayon pour l'évaluation psychométrique de la personnalité*. Mémoire de maîtrise en orientation, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Grimley, D., Prochaska, J. O., Velicer, W. F., Blais, L. M. et DiClemente, C. C. (1994). The transtheoretical model of change. In T. M. Brinthaupt et R. P. Lipka (dir.), *Changing the self : Philosophies, techniques, and experiences*. Albany, NY : SUNY Press.
- Guédon, M.-C., Savard, R., Le Corff, Y. et Yergeau, É. (2011). *Tests à l'appui : pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière* (2^e éd.). Québec, QC : Septembre Éditeur (1^{re} éd. 2000).
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard J. (2010). Qu'est-ce que s'orienter aujourd'hui? *Questions d'orientation*, 4(73), 499-533.
- Guillon, V. (2013). Counseling de carrière, counseling et psychothérapie : quelle efficacité? In I. Orly-Louis., V. Guillon et E. Loarer (dir.), *Psychologie du conseil en orientation* (p. 131-158). Bruxelles, Belgique : De Boeck Supérieur.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J. et Johnston, J. A. (2009). *Career counseling : Process, issues, and techniques* (3^e éd.). Boston, MA : Allyn and Bacon (1^{re} éd. 2002).
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J. et Johnston, J. A. (2014). *Career counseling : Holism, diversity, and strenghts* (4^e éd.). Alexandria, VA : American Counseling Association (1^{re} éd. 1998).
- Hackett, G. (1993). Career counseling and psychotherapy : False dichotomies and recommended remedies. *Journal of Counseling Psychology*, 25, 366-375.
- Hall, D. T. et al. (1996). *The career is dead – Long live the career : A relational approach to careers*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Hall, D. T. et Las Heras, M. (2009). Long live the organisational career. In A. Collin and W. Patton (dir.), *Vocational, psychological and organisational perspectives on career : Towards a multidisciplinary dialogue* (p. 181-196). Rotterdam, Pays-Bas : Sense Publishers.
- Hammond, M. S., Michael, T., et Luke, C. (2017). Validating a measure of stages of change in career develop. *International journal for educational and vocational guidance*, 17(1),39-59.
- Heppner, M. J. et Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling : A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452.

- Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A. et Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 393-402.
- Heppner, P., Kivlighan, D. et Wampold, B. (2008). *Research design in counseling* (3^e éd.). Belmont, CA : Brooks/Cole (1^{re} éd. 1991).
- Herr, E. L., Cramer, S. H. et Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan : Systematic approaches* (6^e éd.). Boston, MA : Pearson Education (1^{re} éd. 1984).
- Hill, C. E. (2004). *Helping skills : Facilitating exploration, insight, and action* (2^e éd.). Washington, DC : APA (1^{re} éd.).
- Hill, C. E. et Corbett, M. M. (1996). La recherche sur les processus et l'efficacité de la relation d'aide en psychologie du conseil : histoire et perspectives. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 25(2), 217-265.
- Hofacker, D., Buchholz, S. et Blossfeld, H.-P. (2010). Globalization, institutional filters and changing life course patterns in modern societies. A summary of the results from the Globalife-project. In R. K. Silbereisen et X. Chen (dir.), *Social change and human development : Concept and results* (p. 101-124). Londres, Angleterre : Sage
- Huebner, E. et Royal, C. (2013). Beyond self-actualization : Voluntary midlife career transitions and implications for career counselors. *Career Planning and Adult Development Journal*, 29, 37-44.
- Janis, I. L. et Mann, L. (1977). *Decision making : A psychological analysis of conflict, choice and commitment*. New York, NY: Free Press.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *Career Development Quarterly*, 42, 143-148.
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 390-392.
- Lambert, M. et Bergin, A. (1992). Achievements and limitations of psychotherapy research. In D. K. Freedheim (dir.), *History of psychotherapy : A century of change* (p. 360-390). Washington, DC : American Psychological Association.
- Lambert, M. J. et Bergin, A. E. (1994). The effectiveness of psychotherapy. In S. L. Garfield et A. E. Bergin (dir.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (4^e éd.) (p. 143-189). New York, NY : John Wiley and Sons Inc. (1^{re} éd. 1971).

- Lambert, M. J. et Hill, C. E. (1994). Assessing psychotherapy outcomes and processes. In S. L. Garfield et A. E. Bergin (dir.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (4^e éd.) (p. 72-113). New York, NY : John Wiley and Sons Inc. (1^{re} éd. 1971).
- Le Corff, Y. (2015). *Le testing en ligne*. Communication présentée à la Journée de formation continue 2015 de l'OCCOQ : la télépratique en orientation : défis, enjeux et pratiques innovantes. Longueuil, 4 juin.
- Le Corff, Y. et Gingras, M. (2011). L'Inventaire des préoccupations de carrière : une mesure de l'adaptabilité à la carrière. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40, III-XX.
- Leblanc, J. (2004). *Préoccupations de carrière et transition d'adultes en emploi : résultats d'une enquête en ligne*. Mémoire de maîtrise en orientation, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Lecavalier, M., Marcil-Denault, J., Denis, I., Maltais, K. et Mantha, L. (2004). *Motivation, quelque chose qui se construit*. Montréal, QC : Centre Dollard-Cormier.
- Lecomte, C. et Castonguay, L.-G. (1987). *Rapprochement et intégration en psychothérapie*. Montréal, QC : Gaëtan Morin éditeur.
- Lecomte, C. et Guillon, V. (2000). Counseling personnel, counseling de carrière et psychothérapie. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(1), 117-140.
- Lecomte, C. et Savard, R. (2004). Entretien conseil et bilan de compétences. In C. Pellois, J. Vanier, J. Aubret et J.-P. Boutinet (dir.), Actes du Colloque de Caen, octobre, 2001. *Bilan de compétences et mutations : L'accompagnement de la personne*. Bern, Suisse : Peter Lang.
- Lecomte, C. et Savard, R. (2006). *Les effets d'une intervention de counseling sur la réadaptation de travailleurs accidentés à risque de chronicité*. Montréal, QC : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail.
- Legault, G. A. (2003). *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*. Québec, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Levesque, D. A., Gelles, R. J. et Velicer, W. F. (2000). Development and validation of a stages of change measure for men in batterer treatment. *Cognitive Therapy and Research*, 24, 175-199.
- Littleton, S. M., Arthur, M. B. et Rousseau, D. M. (2000). The future of boundaryless careers. In A. Collin et R. A. Young (dir.), *The future of career* (p. 101-114). Cambridge, Angleterre : University Press.

- Mahoney, M. J. (2000). A changing history of efforts to understand and control change : The case of psychotherapy. In C. R. Snyder et R. E. Ingram (dir.), *Handbook of psychological change : Psychotherapy processes and practice for the 21st* (p. 2-12). New York, NY : John Wiley & Sons, Inc.
- Mannock, T., Levesque, D. et Prochaska, J. (2002). Assessing readiness of clients with disabilities to engage in job seeking behaviours. *Journal of Rehabilitation*, 68(3), 16-23.
- Maree, J. G. (2015). Career construction counseling : A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 1-9.
- Martin, A. J. (2012). Adaptability and learning. In N.M. Seel (Ed.), *Encyclopedia of the Sciences of Learning* (p. 90-92). Heidelberg, Allemagne : Springer.
- Masdonati, J., Massoudi, K. et Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36(2), 183-203.
- Masdonati, J. et Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 229-253.
- McConaughy, E. A., DiClemente, C. C., Prochaska, J. O. et Velicer, W.F. (1989). Stages of change in psychotherapy : A follow-up report. *Psychotherapy*, 26, 494-503.
- McConaughy, E. A., Prochaska, J. O. et Velicer, W. F. (1983). Stages of change in psychotherapy : Measurement and sample profiles. *Psychotherapy : Theory, Research, and Practice*, 20, 368-375.
- Mercure, D. (2001). Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. In J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (p. 5-20). Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval.
- Mercure, D. (2008). Penser autrement le nouveau monde du travail. Entrevue. *Reflète*, 14, 27-35.
- Michaud, G. (2003). *Étude du transfert des apprentissages dans le cadre de démarches de counseling d'orientation*. Thèse de doctorat en éducation, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Miller, W. R. et Rollnick, S. (1991). *Motivational interviewing : Preparing people to change addictive behavior*. New York, NY : Guilford Press.

- Miller, W. R. et Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing* (2^e éd.). New York, NY : Guilford (1^{re} éd. 1991).
- Miller, W. R. et Rollnick, S. (2013). *L'entretien motivationnel : aider la personne à engager le changement* (2^e éd.). Paris, France : InterÉditions (1^{re} éd. 1991).
- Morrison, M. L. et Hall, L. S. (2002). Standard terminology: Toward a common language to advance ecological understanding and applications. In J. M. Scott et al. (dir.) *Predicting species occurrences. Issues of Accuracy and Scale* (p. 43-52). Washington, DC : Island Press.
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C. et Ellis-Kalton, C. A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 324-335.
- Muscat, A. C. (2005). Read, set, go : The transtheoretical model of change and motivational interviewing for “fringe” clients. *Journal of Employment Counseling*, 42, 179-191.
- Niles, S. G. et Harris-Bowlsbey, J. A. (2005). *Career development interventions in the 21st century*. Upper Saddle River, NJ : Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Norcross, J. C., Krebs, P. M. et Prochaska, J. O. (2011). Stages of change. *Journal of Clinical Psychology*, 67, 143-154.
- O'Brien, L. (2007). Pre-vocational group intervention program for building motivation in mature aged unemployed people with a disability. *Journal of Rehabilitation*, 73(1), 22-28
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (2010). *Guide d'évaluation en orientation*. Montréal, QC : OCCOQ.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2001). *La formation tout au long de la vie pour tous : grands axes de l'action. Une analyse des politiques éducatives*. Paris, France : Éditions OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2004). *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*. Paris, France : Éditions OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2015). *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*. Paris, France : Éditions OCDE.
- Oliver, L. W. et Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome : What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.

- Olry-Louis, I., Guillon, V. et Loarer, E. (2013). *Psychologie du conseil en orientation*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Palmade, J. (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Parker, P.D., Martin, A.J., Martinez, C., Marsh, H.W. et Jackson, S. (2010). Longitudinal approaches to stages of change measurement : Effects on cognitive and behavioral physical activity factors. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 43, 108-120.
- Patton, W. A. et McMahon, M. L. (2002). Theoretical and practical perspectives for the future of educational and vocational guidance in Australia. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 2(1), 39-49.
- Patton, W. A. et McMahon, M. L. (2014) *Career development and systems theory : Connecting theory and practice* (3^e éd.). Rotterdam, Pays-Bas : Sense Publishers (1^{re} éd. 1999).
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G. et Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown (dir.), *Career choice and development* (4^e éd.). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Petrocelli, J. V. (2002). Processes and stages of change : Counseling with the transtheoretical model of change. *Journal of Counseling & Development*, 80, 22-30.
- Phillips, S. D. (1992). Career counseling : Choice and implementation. In S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Handbook of counseling psychology* (2^e éd.) (p. 513-547). New York, NY : John Wiley and Sons Inc. (1^{re} éd. 1996).
- Pouyaud, J. et Guichard, J. (2010). L'activité comme support théorique et pratique pour le conseil en orientation. *Pratiques psychologiques*, 16(1), 85-98.
- Prochaska, J. O. (1984). *Systems of psychotherapy : A transtheoretical analysis* (2^e éd.). Homewood, IL : Dorsey Press.
- Prochaska, J. O. (1994). Strong and weak principles for progressing from precontemplation to action on the basis of twelve problem behaviors. *Health Psychology*, 13(1), 47-51.
- Prochaska, J. O. (1995). An eclectic and integrative approach : Transtheoretical therapy. In A. S. Gurman et S. B. Messer (dir.), *Essential psychotherapies : Theory and practice* (p. 403-440). New York, NY : Guilford Press.

- Prochaska, J. O. (1999). How do people change, and how can we change to help many more people? In M. Hubble, B. Duncan et S. Miller (dir.), *The heart and soul of change. What works in therapy* (p. 227-255). Washington, DC : American Psychological Association.
- Prochaska, J. O. et DiClemente, C. C. (1982). Transtheoretical therapy : Toward a more integrative model of change. *Psychotherapy : Theory and Practice*, 19, 276-288.
- Prochaska, J. O. et DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change in smoking : Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 5, 390-395.
- Prochaska, J. O. et DiClemente, C. C. (1984). *The transtheoretical approach : Crossing the traditional boundaries of therapy*. Homewood, IL : Dow-Jones-Irwin.
- Prochaska, J. O. et DiClemente, C. C. (1992). The transtheoretical approach. In J. C. Norcross et M. R. Goldfried (dir.), *Handbook of psychotherapy integration* (p. 300-334). New York, NY : Basic Books, Inc.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C. et Norcross, J. (1992). In search of how people change : Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47, 1102-1114.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C. et Norcross, J. C. (2003). In search of how people change : Applications to addictive behaviors. In P. Salovey et A. J. Rothman (dir.), *Social psychology of health : Key readings* (p. 63-77). New York and Hove, NY : Psychology Press.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., Velicer, W. F. et Rossi, J. S. (1992). Criticisms and concerns of the transtheoretical model in light of recent research. *British Journal of Addiction*, 87, 825-828.
- Prochaska, J. O., Johnson, S. et Lee, P. (1998). The transtheoretical model of behavior change. In S. A. Shumaker et E. B. Schron (dir.), *The handbook of health behavior change* (2^e éd.) (p. 59-84). New York, NY : Springer Publishing Co (1^{re} éd. 1988).
- Prochaska, J. O. et Norcross, J. C. (1999). *Systems of psychotherapy : A transtheoretical analysis* (4^e éd.). Pacific Grove, CA : Brooks/Cole (1^{re} éd. 1984).
- Prochaska, J. O. et Norcross, J. C. (2010). *Systems of psychotherapy : A transtheoretical analysis* (7^e éd.). Pacific Grove, CA : Brooks/Cole (1^{re} éd. 1984).

- Prochaska, J. O. et Norcross, J. C. (2013). Comparative conclusions : Toward a transtheoretical therapy. In J. O. Prochaska et J. C. Norcross (dir.), *Systems of psychotherapy : A transtheoretical analysis* (8^e éd.) (p. 453-481). Pacific Grove, CA : Brooks/Cole (1^{re} éd. 1984).
- Prochaska, J. O. Norcross, J. C. et DiClemente, C. C. (1994). *Changing for good*. New York, NY : Morrow.
- Prochaska, J. O. et Velicer, W. F. (1997). The transtheoretical model of health behavior change. *American Journal of Health Promotion*, 12(1), 38-47.
- Prochaska, J. O., Velicer, W. F., DiClemente, C. C. et Fava, J. (1988). Measuring processes of change : Applications to the cessation of smoking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(4), 520-528.
- Prochaska, J. O., Velicer, W. F., Rossi, J. S., Goldstein, M. G., Marcus, B. H., Rakowski, W. *et al.* (1994). Stages of change and decisional balance for 12 problem behaviors. *Health Psychology*, 13(1), 39-46.
- Pryor, R. G. L. et Bright, J. E. H. (2003). Order and chaos : A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 121-128.
- Pryor, R. G. L. et Bright J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers : Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 375-400.
- Pryor, R. G. L. et Bright, J. E. H. (2011). *The chaos theory of careers : A new perspective on working in the twenty-first century*. New York, NY : Routledge.
- Raveyre, M. (2005). Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission. *Revue de l'IRES*, 1, 93-115.
- Revue canadienne de counseling et de psychothérapie (2015). *Site internet*. Téléaccessible à l'adresse <<http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc/about>>
- Rochlen, A., Rude, S. et Barón, A. (2005). The relationship of client stages of change to working alliance and outcome in short-term counseling. *Journal of College Counseling*, 8(1), 52-64.
- Rondeau, G., Lindsay, J., Brochu, S. et Brodeur, N. (2006). Application du modèle transthéorique du changement à une population de conjoints aux comportements violents. *Collection Études et Analyses*, 35. Montréal et Québec : Centre interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes (CRI-VIFF).
- Rooney, K., Hunt, C., Humphreys, L., Harding, D., Mullen, M. et Kearney, J. (2007). Prediction of outcome for veterans with post-traumatic stress disorder using

- constructs from the transtheoretical model of behaviour change. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 41(7), 590-597.
- Rosen, C. S. (2000). Is the sequencing of change processes by stage consistent across health problems? A meta-analysis. *Health Psychology*, 19(6), 593-604.
- Satterfield, W. A., Buelow, S. A., Lyddon, W. J. et Johnson, J. T. (1995). Client stages of change and expectations about counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 476-478.
- Savard, R. (1991). *Counseling d'emploi : démarche d'insertion et d'adaptation professionnelles*. Sherbrooke, QC : CFP Estrie.
- Savard, R. (2011). Approche intégrative en counseling de carrière. In R. Savard, *Notes de cours non-publiées, CCO701 Counseling de carrière individuel*. Sherbrooke, QC : Département d'orientation professionnelle, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- Savard, R. et Lecomte, C. (2009). Counseling de carrière avec ses enjeux d'orientation, de réorientation, d'insertion, de réinsertion, d'adaptation et de réadaptation. In R. Savard, *Notes de cours non-publiées, CCO701 Counseling de carrière individuel* (p. 175-189). Sherbrooke, QC : Département d'orientation professionnelle, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- Savard, R., Robidoux, M. et Brien, A. (2004). *Projet Synchro : Pourquoi pas maintenant?* Rapport de recherche produit à la demande d'Emploi-Québec Laurentides en collaboration avec Emploi-Québec Sherbrooke, QC : Département d'orientation professionnelle, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- Savard, R., Robidoux, M. et Brien, A. (2005). *Projet Synchro : Évaluation a posteriori*. Rapport de recherche produit à la demande d'Emploi-Québec Laurentides en collaboration avec Emploi-Québec Estrie. Sherbrooke, QC : Département d'orientation professionnelle, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- Savickas, M. L. (1984). Career maturity : The construct and its measurement. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability : An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction : A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, L. Brooks et al. (dir.), *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (4^e éd.) (p. 149-205). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd. 1996).

- Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counselling profession : Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, 87-96.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling* (p. 42-70). Hoboken, NJ : John Wiley and Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown et R. W. Lent, *Career development and counseling : Putting theory and research to work* (2^e éd.) (p. 147-187). Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, Inc. (1^{re} éd. 2004).
- Savickas, M. L., Passen, A. J. et Jarjoura, D. G. (1988). Career concerns and coping as indicators of adult vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 82-98.
- Smith, K. J., Subich, L. M. et Kalodner, C. (1995). The transtheoretical model's stages and processes of change and relation to premature termination. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 34-39.
- Stein, D. M. et Lambert, M. J. (1995). Graduate training in psychotherapy : Are therapy outcomes enhanced? *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63, 182-196.
- Sullivan, S. et Arthur, M. (2006). The evolution of the boundaryless career concept : Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY : Harper and Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance : Toward truly developmental counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 61, 555-562.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown et L. Brooks (dir.), *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (2^e éd.) (p. 197-261). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd. 1996).
- Super, D. E. (1993). The two faces of counseling : Or is it three? *Career Development Quarterly*, 42, 132-137.

- Super, D. E. et Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood : Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L. et Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks *et al.* (dir.), *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (3^e éd.) (p. 121-178). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd. 1996).
- Super, D. E., Thompson, A. S. et Lindeman, R. H. (1988). *The Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Swann, W. B., Jr. (1999). *Resilient identities : Self, relationships, and the construction of social reality*. New York, NY : Basic Books.
- Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh et S. H. Osipow (dir.), *Handbook of vocational psychology*. Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Tomasik, M.J., Silbereisen, R.K., et Heckhausen, J. (2010). Is it adaptive to disengage from demands of social change? Adjustment to developmental barriers in opportunity-deprived regions. *Motivation and Emotion*, 34, 384-398.
- Tourette-Turgis, C. (1996). *Le counseling*. Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Tremblay, D.-G. (2008). *L'éclatement de l'emploi*. Québec, QC : TÉLUQ.
- Tremblay, M. (2001). *L'adaptation humaine : un processus biopsychosocial à découvrir*. Montréal, QC : Saint-Martin.
- UNESCO (2013). *Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes*. Paris, France : Institut de l'UNESCO.
- Université de Sherbrooke (2014). *Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains*. Sherbrooke : Université de Sherbrooke.
- Velicer, W. F., Prochaska, J. O., Fava, J. L., Norman, G. J. et Redding, C. A. (1998). *Detailed overview of the transtheoretical model*. Document téléaccessible à l'adresse <<http://www.uri.edu/research/cprc/TTM/detailedoverview.html>>. Consulté le 6 octobre 2014.
- Vendramin, P. (2007). La gestion individualisée du travail : promesses et pièges. *Notes Éducation permanente*, 29, 1-7.

- West, R. (2005). Time for a change : Putting the transtheoretical (stages of change) model to rest. *Addiction*, 100, 1036-1039.
- Whiston, S. C. (2012). *Principles and application of assessment in counseling* (4^e éd.). Belmont, CA : Brooks/Cole (1^{re} éd. 1999).
- Whiston, S. C., Sexton, T. L. et Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome : A replication and extension of Oliver and Spokane. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.
- Whiston, S. C., Tai, W. L., Rahardja, D. et Eder, K. (2011). School counseling outcome: A meta-analytic examination of interventions. *Journal of Counseling and Development*, 89(1), 37-55.
- Yergeau, É. (2009). Étude sur la puissance statistique des devis de recherche en éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 35(2), 199-221.
- Zunker, V. (2008). *Career, work, and mental health : Integrating career and personal counseling*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling : A holistic approach* (8^e éd.). Belmont, CA : Brooks/Cole.
- Zunker, V. (2015). *Career counseling : A holistic approach* (9^e éd.). Boston, MA : Cengage Learning.

ANNEXE A

INVITATION À PARTICIPER ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR
LA RECHERCHE

INVITATION À PARTICIPER ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LA RECHERCHE

Madame, Monsieur,

Nous vous invitons à participer à une recherche visant à vérifier les effets d'une démarche de counseling de carrière individuel sur les stades de changement.

Votre participation à ce projet de recherche consiste à répondre à un questionnaire en deux temps différents. Dans un premier temps, une fois votre consentement donné, vous aurez à répondre au questionnaire. Après environ 12 semaines, dans un deuxième temps, vous aurez à répondre de nouveau au questionnaire.

Il n'y a pas de risques particuliers à participer à cette étude. Le seul inconvénient est le temps consacré à la passation du questionnaire. En effet, la participation demandée est de deux fois 10 minutes pour un total de 20 minutes. Par ailleurs, si certaines questions ravivent des souvenirs ou suscitent un malaise, vous êtes libres de refuser d'y répondre et au besoin, nous pourrions vous référer à des ressources appropriées.

Les données recueillies par cette étude seront traitées de manière entièrement confidentielle. La confidentialité sera assurée par l'utilisation d'une plateforme web sécurisée et les données seront conservées sur un disque dur également sécurisé. Les résultats de la recherche ne permettront pas d'identifier les personnes participantes.

Les données seront conservées sous clé au local du Collectif de recherche en counseling et développement de carrière et les seules personnes qui y auront accès sont le chercheur principal et son directeur de recherche.

Les résultats seront diffusés dans un mémoire de maîtrise avec un ou des articles scientifiques. Les résultats de l'étude seront communiqués lors de congrès et de colloques. Il est possible qu'ils soient utilisés par des étudiantes et étudiants de maîtrise ou de doctorat, qui réaliseraient une recherche sur une thématique étroitement reliée au projet original. Les données seront détruites 5 ans après le dépôt du mémoire, au plus tard le 31 décembre 2021 et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

La participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit. La décision de participer ou non à cette étude n'affectera en rien les services reçus.

Votre participation à ce projet de recherche vous permettra d'avoir un temps de réflexion sur votre situation actuelle. De plus, cela va contribuer à l'avancement des connaissances en counseling de carrière individuel et à l'amélioration des services de counseling de carrière. Aucune compensation d'ordre monétaire n'est allouée.

Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, n'hésitez pas à communiquer avec moi aux coordonnées indiquées ci-dessous.

Jean-Sébastien Gagné-Bisson, chercheur principal
Étudiant à la maîtrise en orientation
Faculté d'éducation
Jean-Sebastien.Gagne-Bisson@USherbrooke.ca
1 800-267-8337 poste 62453

Réginald Savard, directeur de recherche
Département d'orientation professionnelle
Faculté d'éducation
Université de Sherbrooke

Ce projet a été revu et approuvé par le comité d'éthique de la recherche Éducation et sciences sociales, de l'Université de Sherbrooke. Cette démarche vise à assurer la protection des participantes et participants. Si vous avez des questions sur les aspects éthiques de ce projet (consentement à participer, confidentialité, etc.), n'hésitez pas à communiquer avec M. Éric Yergeau, président de ce comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 819-821-8000 poste 62644, ou par courriel à : ethique.ess@usherbrooke.ca.

- ☐ J'ai lu et compris le document d'information au sujet du projet étude des effets d'une démarche en counseling de carrière individuel sur les stades de changement. J'ai compris les conditions, les risques et les bienfaits de ma participation. J'ai obtenu des réponses aux questions que je me posais au sujet de ce projet. J'accepte librement de participer à ce projet de recherche.

ANNEXE B**QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE**

QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Sexe	<Sélectionner> ▼	Âge	<Préciser>
	Masculin		
	Féminin		

Nationalité	<Sélectionner> ▼	Scolarité	<Sélectionner> ▼
	Canadienne (Québec)		Secondaire non-terminé
	Canadienne (Hors-QC)		Secondaire (D.E.S.)
	Autre ⁴²		Secondaire (A.S.P. ou D.E.P.)
			Collégiale (A.E.C. ou D.E.C.)
			Universitaire (1 ^{er} cycle)
			Universitaire (2 ^{er} cycle)
			Universitaire (3 ^{er} cycle)

Nombre d'enfant à charge	▼	Statut civil	<Sélectionner> ▼
	Aucun		Célibataire
	1		Marié(e)
	2		Conjoint(e) de fait
	3		Séparé(e) ou divorcé(e)
	4 et +		Veuf/veuve

Quelle est votre occupation principale?	<Sélectionner> ▼
	Étudiant(e)
	Sans emploi
	Travail autonome
	Travail à temps plein
	Travail à temps partiel

Quel est votre revenu annuel?	<Sélectionner> ▼
	Moins de 10 000 \$
	Entre 10 000 et 24 999 \$
	Entre 25 000 et 49 999 \$
	Entre 50 000 et 74 999 \$
	75 000 \$ et plus

⁴² La catégorie autre regroupe les choix de nationalités suivantes : Américaine (États-Unis), Mexicaine, pays d'Afrique, pays d'Amérique centrale et du sud, pays d'Asie, pays d'Europe, pays d'Océanie.

Avez-vous entrepris une démarche à la Clinique d'orientation du département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke?	<Sélectionner> ▼
Si vous indiquez oui, c'est que vous avez participé à au moins une rencontre individuelle à la Clinique d'orientation.	Oui
	Non

Si non :

Avez-vous participé(e) à une ou plusieurs autres démarches d'aide dans les trois derniers mois?	<Cocher> (Plusieurs réponses possibles)
Si oui, laquelle (ou lesquelles)?	Non
	Psychothérapie
	Counseling/thérapie de groupe
	Counseling de carrière (orientation, insertion, adaptation)
	Rencontre(s) avec une autre personne professionnelle dans le domaine de la relation d'aide et la santé mentale (ex. : travailleuse sociale, psychoéducatrice, sexologue, médecin, infirmière)
	Groupe de recherche d'emploi
	Autre

Si oui :

Avez-vous terminé votre démarche à la Clinique d'orientation?	<Sélectionner> ▼
	Oui
	Non

À combien de rencontres avez-vous participé?	<Sélectionner> ▼
	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8
	9
	10 et plus

Quelle a été la durée moyenne des rencontres?	<Sélectionner> ▼
	30 minutes et moins
	40 minutes
	50 minutes
	60 minutes
	70 minutes
	80 minutes et plus

Avez-vous participé à une ou plusieurs autres démarches d'aide dans les trois derniers mois?	<Cocher> (Plusieurs réponses possibles)	
Si oui, laquelle (ou lesquelles)?		Non
		Psychothérapie
		Counseling/thérapie de groupe
		Counseling de carrière (orientation, insertion, adaptation)
		Rencontre(s) avec une autre personne professionnelle dans le domaine de la relation d'aide et la santé mentale (ex. : travailleuse sociale, psychoéducatrice, sexologue, médecin, infirmière)
		Groupe de recherche d'emploi
		Autre

ANNEXE C

ÉCHELLE D'ÉVALUATION DU CHANGEMENT

ÉCHELLE D'ÉVALUATION DU CHANGEMENT

(ÉÉC; Lecomte et Savard, 2006; Savard, Robidoux et Brien, 2004)

University of Rhode Island Change Assessment

(URICA; McConaughy, Prochaska et Velicer, 1983)

Voici un ensemble d'énoncés portant sur la façon dont vous pouvez percevoir votre situation ou les problèmes qui vous ont amené à consulter à la Clinique d'orientation. Lisez attentivement toutes les questions et répondez en indiquant le chiffre correspondant à votre situation. Dans tous les cas, faites votre choix en fonction de comment vous vous sentez présentement et non pas ce que vous avez ressenti dans le passé ou ce que vous souhaitez ressentir. Pour tous les énoncés qui font référence à votre « situation » ou votre « problème », veuillez répondre en fonction de ce par quoi vous remplacerez le mot « situation » ou « problème » vous ayant amené à consulter. Par ailleurs, « ici » réfère à la Clinique d'orientation. Il est à noter qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ni aucune limite de temps pour remplir ce questionnaire.

		Fortement en désaccord	Moyennement en désaccord	Neutre ou indécis	Moyennement en accord	Fortement en accord
1.	D'après moi, je n'ai aucun problème qui nécessite un changement.	1	2	3	4	5
2.	Je pense que je suis prêt(e) à faire quelque chose pour m'améliorer.	1	2	3	4	5
3.	Je fais quelque chose au sujet des problèmes qui me dérangent.	1	2	3	4	5
4.	Ça vaudrait la peine de travailler sur mon problème.	1	2	3	4	5
5.	Ce n'est pas moi qui ai un problème; ça n'a pas de sens pour moi de consulter.	1	2	3	4	5
6.	Ça m'inquiète de savoir que le problème que j'avais réglé pourrait revenir, alors je consulte pour chercher de l'aide.	1	2	3	4	5
7.	Je travaille enfin sur mon problème.	1	2	3	4	5
8.	J'ai pensé à changer quelque chose à propos de moi-même.	1	2	3	4	5
9.	J'ai réussi à travailler sur mon problème, mais je ne suis pas certain(e) de pouvoir mettre les efforts par moi-même.	1	2	3	4	5
10.	Parfois, mon problème est difficile, mais je travaille dessus.	1	2	3	4	5
11.	C'est plutôt une perte de temps pour moi de consulter, car le problème n'a rien à voir avec moi.	1	2	3	4	5
12.	J'espère qu'en consultant on m'aidera à mieux me comprendre.	1	2	3	4	5

13.	Je suppose que j'ai des défauts, mais il n'y a rien que j'ai vraiment besoin de changer.	1	2	3	4	5
14.	Je travaille vraiment fort pour changer.	1	2	3	4	5
15.	J'ai un problème et je pense vraiment que j'ai besoin de changer.	1	2	3	4	5
16.	Je n'ai pas persévéré aussi bien que je l'avais espéré dans les changements que j'ai faits, alors je consulte pour éviter que mon problème revienne.	1	2	3	4	5
17.	Même si je ne réussis pas toujours à changer avec succès, au moins je travaille sur mon problème.	1	2	3	4	5
18.	Je pensais qu'une fois que j'aurais réglé mon problème j'en serais débarrassé(e), mais parfois il m'arrive encore de me retrouver pris avec le même problème.	1	2	3	4	5
19.	J'aimerais avoir plus d'idées sur la façon de régler mon problème.	1	2	3	4	5
20.	J'ai commencé à travailler sur mes problèmes, mais j'aimerais avoir de l'aide.	1	2	3	4	5
21.	Peut-être qu'ici on va pouvoir m'aider.	1	2	3	4	5
22.	J'aurais besoin d'un coup de main en ce moment pour m'aider à maintenir les changements que j'ai déjà faits.	1	2	3	4	5
23.	J'ai peut-être une part de responsabilité dans le problème, mais je ne le pense pas vraiment.	1	2	3	4	5
24.	J'espère que quelqu'un va pouvoir me donner de bons conseils.	1	2	3	4	5
25.	N'importe qui peut parler de changer; moi je fais vraiment quelque chose à ce sujet.	1	2	3	4	5
26.	C'est ennuyant ces discussions à propos de psychologie. Pourquoi les gens ne peuvent-ils pas juste oublier leurs problèmes.	1	2	3	4	5
27.	Je consulte pour éviter que mon problème ne revienne.	1	2	3	4	5
28.	C'est frustrant, j'ai l'impression que mon problème pourrait revenir même si je croyais l'avoir réglé.	1	2	3	4	5
29.	J'ai des soucis comme tout le monde. Pourquoi perdre du temps à y penser?	1	2	3	4	5
30.	Je travaille activement sur mon problème.	1	2	3	4	5
31.	Je préférerais m'accommoder de mes défauts plutôt que d'essayer de les changer.	1	2	3	4	5
32.	Après tout ce que j'ai fait pour essayer de changer mon problème, ça revient encore m'obséder.	1	2	3	4	5

ÉNONCÉS EN FONCTION DES STADES

Stades	Énoncés
Précontemplation	1, 5, 11, 13, 23, 26, 29, 31
Contemplation	2, 4, 8, 12, 15, 19, 21, 24
Action	3, 7, 10, 14, 17, 20, 25, 30
Maintien	6, 9, 16, 18, 22, 27, 28, 32

ANNEXE D

INTENTION D’EFFECTUER UN CHANGEMENT DANS LA CARRIÈRE

INVENTAIRE DES PRÉOCCUPATIONS DE CARRIÈRE – ÉNONCÉ 61

INVENTAIRE DES PRÉOCCUPATIONS DE CARRIÈRE

(IPC; Gingras, Tétreau et Dupont, 1994)

Adult Career Concerns Inventory

(ACCI ; Super, Thompson et Lindeman, 1988)

ÉNONCÉ 61

61.	Après avoir travaillé dans un domaine pendant un certain temps, plusieurs personnes changent d'emploi pour diverses raisons : le salaire, la satisfaction, la chance de se développer, la fermeture, etc. Si une personne change complètement de domaine de travail, on dit qu'elle fait un changement dans sa carrière. Choisissez l'étape 1, 2, 3, 4 ou 5 ci-dessous qui décrit le mieux votre état actuel.				
	1	2	3	4	5
	Je n'envisage pas faire de changement dans ma carrière.	Je me demande si je dois faire un changement dans ma carrière.	Je projette faire un changement dans ma carrière et je suis en train de choisir le domaine dans lequel je devrais me diriger.	J'ai choisi un nouveau domaine et j'essaie de m'y engager.	J'ai fait récemment un changement dans ma carrière et je suis en train de m'installer dans le nouveau domaine.

ANNEXE E

ATTESTATION DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Comité d'éthique de la recherche
Éducation et sciences sociales

Attestation de conformité

Le comité d'éthique de la recherche Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke certifie avoir examiné la proposition de recherche suivante :

Étude des effets d'une démarche en counseling de carrière individuel sur le processus de changement et l'adaptabilité à la carrière

Jean-Sébastien Gagné-Bisson

Étudiant, Maîtrise en orientation professionnelle, Faculté d'éducation

Le comité estime que la recherche proposée est conforme aux principes éthiques énoncés dans la *Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains (2506-028)*.

Membres du comité

Eric Vergeau, président du comité, professeur à la Faculté d'éducation, Département d'orientation professionnelle

Mathieu Gagnon, professeur à la Faculté d'éducation, Département d'enseignement au préscolaire et au primaire

Suzanne Guillemette, professeure à la Faculté d'éducation, Département de gestion de l'éducation et de la formation

Sawsen Lakhali, professeure à la Faculté d'éducation, Département de pédagogie

Mélanie Lapalme, professeure à la Faculté d'éducation, Département de psychoéducation

Julie Myre-Bisaillon, professeure à la Faculté d'éducation, Département d'adaptation scolaire et sociale

Carlo Spallanzani, professeur à la Faculté d'éducation physique et sportive

Marianne Khignesse, professeure à la Faculté de médecine et des sciences de la santé, Département de médecine de famille

Vincent Beaucher, membre versé en éthique

France Dupuis, membre de la collectivité

Le présent certificat est valide pour la durée de la recherche, à condition que la personne responsable du projet fournisse au comité un rapport de suivi annuel, faute de quoi le certificat peut être révoqué.

Le président du comité,

Eric Vergeau, 8 septembre 2015

ANNEXE F

AUTORISATION D'UTILISATION DES INSTRUMENTS

AUTORISATION D'UTILISATION DE L'URICA

Carlo C. DiClemente

Samedi – 21/06/2014, 11:20

Cc : Jean-Sébastien Gagné-Bisson; Réginald Savard

[...]

It is not copyrighted so you can feel free to use it.

[...]

--

Carlo C. DiClemente, Ph.D., ABPP

AUTORISATION D'UTILISATION DE L'IPC

Marcelle Gingras

Vendredi – 19/06/2015, 11:12

Cc : Jean-Sébastien Gagné-Bisson; Réginald Savard

[...]

Maintenant, pour ce qui est de l'utilisation de l'IPC, nous avons eu à l'époque l'accord verbal du professeur Super de l'utiliser pour fins de recherche. Il suffira donc d'introduire cette précision à quelque part lors de la mise en ligne de cet inventaire.

[...]

--

Marcelle Gingras, c.o., Ph.D.